



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Síndrome de Burnout en los docentes de tres
instituciones educativas de Ate, 2017**

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTOR:

Br. Lisseth Alexandra Paredes Encalada

ASESOR:

Mgtr. Karlo Ginno Quiñones Castillo

SECCIÓN:

Educación e idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

PERÚ - 2017



Dr. Freddy Ochoa Tataje
Presidente



Dra. Josefa María Silva Calderón
Secretaria



Mgtr. Karlo Ginno Quiñones Castillo
Vocal

Dedicatoria

A Dios y a mis padres por el apoyo incondicional en este nuevo camino de desafío profesional.

A mi vocación de maestra porque es la fuente principal de mi motivación por contribuir en la mejora de la educación peruana.

Agradecimiento

A la Universidad César Vallejo y a la Escuela de Posgrado por exigirnos ser los mejores profesionales.

A mi asesor, Mgtr. Karlo Ginno Quiñones Castillo, quien hizo posible la finalización de esta tesis, gracias a su guía y motivación constante.

Declaración de autoría

Yo, Lisseth Alexandra Paredes Encalada, estudiante de la Escuela de Postgrado, Maestría en Administración de la Educación, de la Universidad César Vallejo, Sede Ate; declaro el trabajo académico titulado "Síndrome de Burnout en los docentes de tres instituciones educativas de Ate, 2017", presentada para la obtención del grado académico de Maestra en Administración de la Educación, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

En caso de incumplimiento de esta declaración, me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad César Vallejo.

Lima, 15 de setiembre de 2017



Br. Lisseth Alexandra Paredes Encalada

DNI N° 45992800

Presentación

Tengo el alto honor de presentar ante los Señores Miembros del Jurado de Grados y Títulos, una de las Tesis que considero de mucha importancia, cuyo título central es “Síndrome de Burnout en los docentes de tres instituciones educativas de Ate, 2017”, con la finalidad de Optar el grado académico de Maestra en Administración de la Educación.

La presente investigación fue realizada con el fin de conocer la realidad en la que se encuentran los docentes de nuestro país en cuanto a su nivel emocional y es que, actualmente, los docentes se encuentran desmotivados en su vocación de servicio. Además, este trabajo de tesis nos permite conocer la presencia del Burnout en los docentes y las recomendaciones para poder manejar esta problemática que nos aqueja.

Este trabajo de investigación se encuentra estructurada por los siguientes capítulos: Introducción, Marco Metodológico, Resultados. Por otro lado, presenta las Conclusiones, Recomendaciones, Referencias bibliográficas y Anexos.

Esta investigación ha llegado a conclusiones importantes y preocupantes, que estoy segura, servirán para mejorar la capacidad de administrar y dirigir a los docentes de nuestras instituciones peruanas. Así mismo, aceptaré las sugerencias para seguir mejorando mi trabajo de investigación y seguir creciendo profesionalmente.

La autora

Índice

Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Lista de tablas	ix
Lista de figuras	xii
Resumen	xiv
Abstract	xv
I. Introducción	16
1.1. Antecedentes	17
1.2. Fundamentación científica	26
1.2.1. Bases teóricas relacionadas al Síndrome de Burnout	26
1.2.2. Síndrome de Burnout	32
1.2.3. Definición de las Dimensiones de la Variable Síndrome de Burnout	35
1.2.4. Fases del Síndrome de Burnout	40
1.2.5. Síntomas del Síndrome de Burnout	42
1.2.6. Consecuencias del Síndrome de Burnout	44
1.3. Justificación	46
1.3.1. Justificación teórica	46
1.3.2. Justificación práctica	47
1.3.3. Justificación metodológica	47
1.3.4. Justificación social	47
1.4. Problema	48
1.4.1. Problema general	49
1.4.2. Problemas específicos	49
1.5. Hipótesis	50
1.5.1. Hipótesis general	50

1.5.2. Hipótesis específicas	50
1.6. Objetivos	50
1.6.1. Objetivo general	50
1.6.2. Objetivos específicos	51
II. Marco Metodológico	52
2.1. Variable	53
2.2. Operacionalización de variable	53
2.3. Metodología	55
2.4. Tipo de estudio	55
2.5. Diseño	55
2.6. Población, muestra y muestreo	58
2.6.1. Población	58
2.6.2. Muestra	59
2.6.3. Muestreo	60
2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	61
2.7.1. Técnicas	61
2.7.2. Instrumento	61
2.8. Métodos de análisis de datos	64
2.9. Aspectos éticos	64
III. Resultados	66
IV. Discusión	107
V. Conclusiones	111
VI. Recomendaciones	113
VII. Referencias	116
VIII. Anexos	122
Anexo 1: Matriz de consistencia	123
Anexo 2: Instrumento de recolección de datos	125
Anexo 3: Data general	128
Anexo 4: Constancias de I.E. donde se tomó los instrumentos	133
Anexo 5: Artículo Científico	136
Anexo 6: Declaración jurada de Artículo Científico	145

Lista de tablas

	Pág.
Tabla 1. Operacionalización de la variable Síndrome de Burnout.	54
Tabla 2. Población de docentes de tres instituciones educativas.	58
Tabla 3. Muestra proporcional de docentes.	60
Tabla 4. Valoración expresiva de la escala Likert para variable Síndrome de Burnout.	63
Tabla 5. Escala de Baremos de acuerdo a la variable Síndrome de Burnout y dimensiones de estudio.	64
Tabla 6. Distribución de frecuencia de la variable Síndrome de Burnout de los docentes de tres instituciones educativas públicas de Ate.	67
Tabla 7. Distribución de frecuencia de la variable Síndrome de Burnout tomando en cuenta el género de los docentes de tres instituciones educativas públicas de Ate.	69
Tabla 8. Distribución de frecuencia de la variable Síndrome de Burnout tomando en cuenta el estado civil de los docentes de tres instituciones educativas públicas de Ate.	71
Tabla 9. Distribución de frecuencia de la variable Síndrome de Burnout tomando en cuenta el nivel de enseñanza de los docentes de tres instituciones educativas públicas de Ate.	72
Tabla 10. Distribución de frecuencia de la variable Síndrome de Burnout tomando en cuenta la edad de agrupación de los docentes de tres instituciones educativas públicas de Ate.	74
Tabla 11. Distribución de frecuencia del nivel de agotamiento emocional de los docentes de tres instituciones educativas públicas de Ate.	75
Tabla 12. Distribución de frecuencia del nivel de agotamiento emocional tomando en cuenta el género de los docentes de tres	77

instituciones educativas públicas de Ate.

Tabla 13. Distribución de frecuencia del nivel de agotamiento emocional tomando en cuenta el estado civil de los docentes de tres instituciones educativas públicas de Ate.	79
Tabla 14. Distribución de frecuencia del nivel de agotamiento emocional tomando en cuenta el nivel de enseñanza de los docentes de tres instituciones educativas públicas de Ate.	81
Tabla 15. Distribución de frecuencia del nivel de agotamiento emocional tomando en cuenta la edad de agrupación de los docentes de tres instituciones educativas públicas de Ate.	83
Tabla 16. Distribución de frecuencia del nivel de despersonalización de los docentes de tres instituciones educativas públicas de Ate.	85
Tabla 17. Distribución de frecuencia del nivel de despersonalización tomando en cuenta el género de los docentes de tres instituciones educativas públicas de Ate.	87
Tabla 18. Distribución de frecuencia del nivel de despersonalización tomando en cuenta el estado civil de los docentes de tres instituciones educativas públicas de Ate.	88
Tabla 19. Distribución de frecuencia del nivel de despersonalización tomando en cuenta el nivel de enseñanza de los docentes de tres instituciones educativas públicas de Ate.	90
Tabla 20. Distribución de frecuencia del nivel de despersonalización tomando en cuenta la edad de agrupación de los docentes de tres instituciones educativas públicas de Ate.	92
Tabla 21. Distribución de frecuencia del nivel de realización personal de los docentes de tres instituciones educativas públicas de Ate.	94
Tabla 22. Distribución de frecuencia del nivel de realización personal tomando en cuenta el género de los docentes de tres instituciones educativas públicas de Ate.	96
Tabla 23. Distribución de frecuencia del nivel de realización personal tomando en cuenta el estado civil de los docentes de tres	97

instituciones educativas públicas de Ate.	
Tabla 24. Distribución de frecuencia nivel de realización personal tomando en cuenta el nivel de enseñanza de los docentes de tres instituciones educativas públicas de Ate.	99
Tabla 25. Distribución de frecuencia del nivel de realización personal tomando en cuenta la edad de agrupación de los docentes de tres instituciones educativas públicas de Ate.	101
Tabla 26. Prueba no paramétrica h de Kruskal Wallis para la variable síndrome de Burnout en los docentes de tres instituciones de Ate.	103
Tabla 27. Prueba no paramétrica h de Kruskal Wallis para la dimensión de agotamiento emocional en los docentes de tres instituciones públicas de Ate.	104
Tabla 28. Prueba no paramétrica h de Kruskal Wallis para el nivel de despersonalización en los docentes de tres instituciones públicas de Ate.	105
Tabla 29. Prueba no paramétrica h de Kruskal Wallis para el nivel de realización personal en los docentes de tres instituciones públicas de Ate.	106

Lista de figuras

	Pág.
Figura 1. Diseño descriptivo comparativo	57
Figura 2. Diagrama comparativo del Burnout en tres instituciones educativas públicas de Ate.	68
Figura 3. Diagrama comparativo del Burnout según género en tres instituciones educativas públicas de Ate.	70
Figura 4. Diagrama comparativo del Burnout según estado civil en tres instituciones educativas públicas de Ate.	71
Figura 5. Diagrama comparativo del Burnout según el nivel de enseñanza en tres instituciones educativas públicas de Ate.	73
Figura 6. Diagrama comparativo del Burnout según el nivel de enseñanza en tres instituciones educativas públicas de Ate.	74
Figura 7. Diagrama comparativo del nivel de agotamiento emocional en tres instituciones educativas públicas de Ate.	76
Figura 8. Diagrama comparativo del nivel de agotamiento emocional según género en tres instituciones educativas públicas de Ate.	78
Figura 9. Diagrama comparativo del nivel de agotamiento emocional según estado civil en tres instituciones educativas públicas de Ate.	80
Figura 10. Diagrama comparativo del nivel de agotamiento emocional según el nivel de enseñanza en tres instituciones educativas públicas de Ate.	82
Figura 11. Diagrama comparativo del nivel de agotamiento emocional según el nivel de enseñanza en tres instituciones educativas públicas de Ate.	84
Figura 12. Diagrama comparativo del nivel de despersonalización en tres instituciones educativas públicas de Ate.	86

Figura 13. Diagrama comparativo del nivel de despersonalización según género en tres instituciones educativas públicas de Ate.	87
Figura 14. Diagrama comparativo del nivel de despersonalización según estado civil en tres instituciones educativas públicas de Ate.	89
Figura 15. Diagrama comparativo del nivel de despersonalización según el nivel de enseñanza en tres instituciones educativas públicas de Ate.	91
Figura 16. Diagrama comparativo del nivel de despersonalización según el nivel de enseñanza en tres instituciones educativas públicas de Ate.	93
Figura 17. Diagrama comparativo de nivel de realización personal en tres instituciones educativas públicas de Ate.	95
Figura 18. Diagrama comparativo del nivel de realización personal según género en tres instituciones educativas públicas de Ate.	96
Figura 19. Diagrama comparativo del nivel de realización personal según estado civil en tres instituciones educativas públicas de Ate.	98
Figura 20. Diagrama comparativo del nivel de realización personal según el nivel de enseñanza en tres instituciones educativas públicas de Ate.	100
Figura 21. Diagrama comparativo del nivel de realización personal según el nivel de enseñanza en tres instituciones educativas públicas de Ate.	102

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo principal determinar las diferencias del Síndrome de Burnout en los docentes de tres instituciones educativas públicas del distrito de Ate, 2017.

La metodología empleada para la elaboración de esta tesis estuvo relacionada al enfoque cuantitativo. Es una investigación básica que se ubica en el tipo descriptivo. El diseño de la investigación es no experimental descriptivo comparativo. Para dicha tesis se tuvo como población un total de 223 docentes de tres instituciones educativas públicas del distrito de Ate. La muestra estuvo conformada por un total de 141 docentes entre las tres instituciones educativas abordadas para este estudio. Es importante recalcar que para la recolección de datos se utilizó como instrumento el Cuestionario de Burnout de Maslach.

Entre los resultados más importantes obtenidos con la estadística de Kruskal Wallis aplicada a la variable de estudio Síndrome de Burnout, se concluye que este síndrome de los docentes de tres instituciones educativas públicas de Ate tiene diferencias estadísticamente significativas. Como, lo evidencia la significancia de la probabilidad asociada a la h de Kruskal Wallis ($p=0,005$) es menor al p -valor asumido ($p < 0.05$). Por lo tanto, existen diferencias significativas entre las tres instituciones educativas públicas del distrito de Ate.

Palabras clave: Síndrome de Burnout, Agotamiento Emocional, Despersonalización, Realización Personal, Docentes, Institución Educativa.

Abstract

The present research had as principal aim determine the differences of Burnout's Syndrome in the teachers of three educational public institutions of the district of Ate, 2017.

The methodology used for the production of this thesis was related to the quantitative approach. It is a basic research that is located in the descriptive type. The design of the investigation is a not experimental descriptive comparative. For the above mentioned thesis there was had as population a total of 223 teachers of three educational public institutions of the district of Ate. The sample was shaped by a total of 141 teachers among three educational institutions approached for this study. It is important to stress that for the compilation of information Burnout de Maslach's Questionnaire was in use as instrument.

Among the most important results obtained with Kruskal Wallis's statistics applied to the variable of study Burnout's Syndrome, one concludes that this syndrome of the teachers of three educational public institutions of Ate has statistically significant differences. Like, the significance of the probability demonstrates it associated with it h of Kruskal Wallis ($p=0,005$) is minor to the p-value assumed ($p 0.05$). Therefore, exist significant differences between three educational public institutions of the district of Ate.

Keywords: Burnout's syndrome, Emotional Depletion, Despersonalisation, Personal Accomplishment, Teachers, Schools.

II. Introducción

1.1. Antecedentes.

1.1.1. Antecedentes internacionales.

Olaya (2015) en su tesis doctoral titulada *El síndrome de Burnout o síndrome de agotamiento profesional (SAP) en el trabajo de los docentes distritales de la localidad de Usme*. Tesis para optar por el grado académico de Maestría en Educación de la Universidad Militar Nueva Granada en Colombia. Esta investigación tuvo como objetivo principal identificar las variables que intervienen para que se presente el Síndrome de Burnout en los docentes distritales de la localidad de Usme en Bogotá. Se diseñó un estudio exploratorio a través de un enfoque cuantitativo aplicando dos instrumentos para la recolección de datos. El primero fue un cuestionario socio-demográfico y el segundo instrumento fue el MBI – Maslach Burnout Inventory elaborado por Cristina Maslach. La muestra de esta investigación estuvo conformada por 50 docentes de educación básica regular. Los resultados que se obtuvieron reflejaron que el 88% de los docentes encuestados presentan el Síndrome de Burnout y el 12% de los docentes encuestados no lo presentan. En cuanto al análisis de género, de los docentes con Burnout, 44 son mujeres mientras que 6 son varones. Teniendo en cuenta el estado civil, del 88% de los docentes que presentan este síndrome, 11 son solteros mientras que 39 son casados. Refiriéndose a la edad, los resultados arrojaron que los docentes entre los 26 a los 35 años son los que más presentan el Síndrome de Burnout. Olaya concluye su investigación que el Síndrome de Burnout es poco conocido en el ámbito educativo como una enfermedad laboral. Asimismo, afirma que este síndrome afecta no solo al que lo padece sino también repercute a la comunidad educativa donde el docente con Burnout se desenvuelve.

El trabajo realizado por Olaya brinda aportes a la presente investigación en cuanto al conocimiento teórico de la definición del Síndrome de Burnout. Por otro lado, permite conocer la realidad del docente colombiano e identificar así, similitudes con el rol del docente peruano y las deficiencias en ambos sectores educativos planteando así necesidades urgentes para mejorar la calidad de vida de los docentes que ya padecen de este síndrome.

Montejo (2014) tituló su tesis *El Síndrome de Burnout en el Profesorado de la ESO* para optar por el grado académico de Doctor en Psicología Evolutiva y de la Educación en la Universidad Complutense de Madrid. La presente investigación tuvo como objetivo principal evaluar el síndrome de Burnout en los docentes que laboran en la enseñanza secundaria obligatoria (ESO) de la ciudad de Madrid. El diseño de esta investigación fue de tipo encuesta con selección de los participantes por conglomerados, estratificado y mono-etápico. La muestra estuvo conformada por 566 docentes de 52 centros educativos. Los instrumentos que se emplearon para recopilar los datos para esta investigación fueron el Maslach Burnout Inventory (MBI), la Escala ERCTA- b, Big Five Factor Markers, Cuestionario de datos sociodemográficos, Cuestionario sobre situaciones docentes y Observaciones que realizaron los docentes encuestados. Montejo concluyó que el 62% de los docentes presentaron Burnout teniendo el índice más alto en la dimensión de Agotamiento emocional con el 43%. En cuanto a los otros instrumentos aplicados, los datos arrojaron que la falta de acceso tecnológico, la ubicación de las escuelas y el estrato social del que provienen los estudiantes son factores que llegan a desarrollar este síndrome. Asimismo, el nivel de presencia de Burnout en los docentes dependerá de la forma de cómo afrontan las dificultades propias del trabajo educativo.

La investigación de Montejo ha brindado alcances significativos al presente trabajo sobre la teorización del Síndrome de Burnout y sus dimensiones. Asimismo, aporta ideas importantes sobre las teorías relacionadas a este síndrome.

Oramas (2013) en su investigación titulada *Estrés laboral y Síndrome de Burnout en docentes cubanos de enseñanza primaria* para optar por el grado de Doctor en Ciencias de la Educación tuvo como objetivo principal fue detectar la presencia del estrés laboral y el Síndrome de Burnout en el personal docente cubano de la enseñanza primaria. El diseño de la investigación fue descriptiva transversal y se desarrolló durante los años escolares 2006 y 2007. La investigación fue realizada en las escuelas de enseñanza modalidad primaria de las ciudades Pinar del Río, Villa Clara, Santiago de Cuba y en La Habana. Los

instrumentos empleados para ésta investigación fueron la Escala Sintomática de Estrés (ESE), Inventario de estrés para maestros (IEM) y el Inventario de Burnout de Maslach (MBI) los cuales ayudaron al recojo de información. Para esta investigación se tuvo como muestra a un total de 621 docentes de educación primaria revelando como resultados la presencia del estrés laboral en un 88.24% de los docentes y un 67.5% de presencia de Burnout en los docentes. Por otro lado, la dimensión del Agotamiento emocional fue la dimensión de este síndrome con mayor índice de presencia. Asimismo, se concluyó que existe una relación directa entre la edad de los encuestados con el estrés laboral siendo las personas mayores de 50 años quienes más sufren de este síndrome. Por último, esta investigación obtiene como conclusión que los principales estresores laborales de los docentes son la cantidad de trabajo en conjunto con las demandas derivadas de las características personales de los estudiantes y de sus familias,

Esta investigación realizada por Oramas brinda aportes significativos al presente trabajo en cuanto al abordaje de las diferencias entre el estrés laboral y el Síndrome de Burnout, asimismo, aportó información importante sobre las dimensiones de este síndrome y cómo las consecuencias de cambios constantes del sistema de enseñanza, la demasiada presión de las instancias superiores, el bajo salario y la falta de reconocimiento a su labor puede desencadenar la presencia de Burnout en los docentes.

Echevarría (2013) en su tesis titulada *Síndrome de Burnout en maestros de educación primaria* presentada en la universidad Rafael Landívar de Guatemala planteó como objetivo principal identificar si los maestros de educación primaria del este país padecen el Síndrome de Burnout. El diseño de esta investigación fue descriptivo teniendo como muestra a 170 docentes de educación primaria de distintas escuelas urbanas de Quetzaltenango. El instrumento aplicado fue el test Maslach Burnout Inventory (MBI) el cual tiene como propósito medir el desgaste profesional en cuanto al Agotamiento emocional, la Despersonalización y la Realización personal. Al finalizar dicha investigación, se obtuvo como resultado que existe un gran porcentaje importante de docentes de la muestra tomada que ya padecen el Síndrome de Burnout en niveles altos y preocupantes; este

porcentaje es igual al 63%. Además, muchos de los maestros se sienten frustrados y estancados en el rol que han asumido en sus puestos laborales. Echevarría concluye que los docentes que presentan altos niveles de Burnout son aquellos que laboran en instituciones educativas más alejadas del centro de la ciudad y en aquellos que tienen más de 10 años ejerciendo la docencia en educación primaria. Por otro lado, afirma que el maestro debe ser motivado permanentemente para evitar que el Síndrome de Burnout siga afectando su desempeño laboral.

El aporte de la investigación realizada por Echevarría radica en el conocimiento del Síndrome de Burnout y cómo se presentan las características de cada dimensión en los docentes que la padecen. Además, brinda aportes sobre el Maslach Burnout Inventory (MBI) así como su aplicación. Por otro lado, la investigación de Echevarría culmina con la recomendación de realizarse programas específicos de capacitación, talleres de crecimiento personal entre otros para combatir el Burnout que pueden ser replicados con los docentes peruanos que padecen de este síndrome.

Muñoz y Correa (2012) realizaron una investigación para optar por el grado de Magister en Educación en la Universidad Tecnológica de Pereira en Colombia. Esta investigación tuvo como denominación *Burnout docente y Estrategias de Afrontamiento en docentes de educación primaria y secundaria* y planteó como objetivo principal identificar la prevalencia de este síndrome y su posible relación con las estrategias de afrontamiento. El diseño de investigación empleado fue descriptivo correlacional de tipo transversal. Para realizar esta investigación establecieron como muestra una totalidad de 120 docentes que laboran en los niveles de educación primaria y secundaria de instituciones públicas y privadas. De esta muestra, un 65% corresponde a mujeres y un 35% corresponde a varones. Las edades de los docentes oscilan entre los 23 y 56 años de edad. Los instrumentos empleados para esta investigación fueron el Inventario de Burnout de Maslach y la Escala de Estrategias de Coping Modificada. Al finalizar, se concluyó que existe un nivel relativamente medio de presencia de Síndrome de Burnout con un porcentaje de 42%, siendo la dimensión de Agotamiento

emocional la que tiene un mayor índice de presencia. La prevalencia del Burnout según el género es en las mujeres, alcanzando un 52,9% y en cuanto al estado civil se observa mayor presencia de este síndrome en los docentes quienes tienen un matrimonio alcanzando el 46,3%. Refiriéndose al nivel de enseñanza se obtuvo mayor índice en docentes de primaria que docentes de secundaria. En la variable de Estrategias de Afrontamiento, se evidencia que las estrategias más empleadas por los docentes son Refrenar el afrontamiento, Búsqueda de alternativas, Reevaluación positiva y Búsqueda de apoyo social. En conclusión las Estrategias de Afrontamiento están relacionadas positivamente con el Síndrome de Burnout, ayudando a los docentes a lidiar con este estrés laboral.

El trabajo de investigación de Muñoz y Correa brinda aportes importantes a esta investigación en cuanto a las bases teóricas que se encuentran relacionadas con el Síndrome de Burnout y la definición de las dimensiones de este síndrome. Por otro lado, permite conocer sobre las consecuencias del Burnout en el desenvolvimiento docente.

1.1.2. Antecedentes nacionales

Salvador (2016) en su investigación titulada *Síndrome de Burnout y Clima Laboral en docentes de instituciones educativas del Distrito de El Porvenir de la ciudad de Trujillo* realizada en la Universidad Privada Antenor Orrego estableció como objetivo principal determinar la relación entre el Síndrome de Burnout y el Clima Laboral en los docentes de instituciones educativas pertenecientes al distrito de El Porvenir en la ciudad de Trujillo. La investigación tiene como diseño un tipo descriptivo correlacional. Para dicha investigación se tuvo como muestra una totalidad de 100 docentes entre ellos 73 mujeres y 27 varones. Los instrumentos empleados para la investigación fueron el Inventario de Burnout de Maslach, el cual recoge información sobre la presencia del Burnout en las personas; y la Escala de Clima Social en el Trabajo (WESS), el cual recoge información sobre la situación del clima laboral en una institución. Al finalizar, se concluyó que existe una relación inversa importante entre las variables estudiadas encontrando que un 39% de la muestra padece el Síndrome de Burnout teniendo mayor presencia

en la dimensión de Agotamiento emocional con un nivel alto de este síndrome. Asimismo, en cuanto a la variable de Clima Laboral, se concluyó que en los docentes encuestados predomina el nivel promedio con un 72% refiriendo que los docentes encuentran un clima laboral regular en sus instituciones educativas. La investigadora planteó como recomendaciones que se debe reforzar continuamente la labor docente a través de un sistema de evaluación y valoración dentro de las instituciones educativas con el fin de no presenciar en los docentes el Síndrome de Burnout.

El aporte del trabajo de Salvador a la presente investigación radica en la teorización del Síndrome de Burnout y las fases que se presentan en este. Es importante recalcar el aporte en cuanto a la importancia que en los centros laborales se deben plantear actividades extra laborales que ayuden a los docentes a realizar rutinas relajantes y desestresantes con el fin de salvaguardar su estado emocional el cual repercute directamente en la formación integral de los estudiantes.

Cumpa y Chávez (2015) presentaron la tesis titulada *Síndrome de Burnout en docentes del nivel primario de las instituciones educativas estatales del distrito de Chiclayo*. Universidad Privada Juan Mejía Baca. Se diseñó una investigación no experimental descriptiva simple. La muestra estuvo constituida por 136 docentes del nivel primario de escuelas públicas. El instrumento empleado para la recolección de datos fue el Inventario del Síndrome de Burnout de Maslach. El objetivo principal de esta investigación fue determinar el nivel de este síndrome en los docentes de escuelas públicas del distrito de Chiclayo. Los resultados obtenidos fueron que 126 docentes no presentan Síndrome de Burnout equivalente al 93% y por el contrario el 7% de los docentes encuestados si presenta un alto nivel de Burnout, es decir, 10 docentes padecen de este síndrome. Asimismo, refiriéndose sobre las dimensiones de este síndrome, el 55% de docentes presenta un alto nivel de Agotamiento Emocional presentando fatiga crónica, falta de motivación y entusiasmo para manejar las diversas situaciones que se les presentan en sus centros de labores. En cuanto a la dimensión de Despersonalización, solo el 20% de los encuestados presenta un

nivel alto dificultando el trabajo con los estudiantes por la generación de actitudes negativas como la falta de empatía y confianza en sí mismo. Por último, refiriéndonos a la dimensión de Realización Personal, se evidenció que el 98% de los docentes alcanzan un nivel bajo de Realización personal teniendo como consecuencia principal la desvaloración a su trabajo así como la falta sentirse satisfechos consigo mismos ya que piensan que son incapaces en desenvolverse óptimamente.

La investigación realizada por Cumpa y Chávez brinda aportes significativos al presente trabajo sobre la teorización del marco metodológico así como el abordaje de las dimensiones del Síndrome de Burnout.

Brandan y Manrique (2014) en su tesis titulada *El Síndrome de Burnout en los docentes de la institución educativa Pedro E. Paulet – Huacho, 2014* llevada a cabo en la Universidad César Vallejo. Tesis para optar por el grado de Magister en Educación. El diseño de la investigación es de tipo básico descriptivo simple. Para dicha investigación se contó con una muestra de 100 docentes que laboraran en la institución educativa Pedro E. Paulet en la ciudad de Huacho. Para obtener la recolección de datos, se empleó como instrumento el cuestionario de Maslach Burnout Inventory, el cual recoge información sobre las dimensiones del Burnout. Al finalizar la investigación se obtuvieron como resultados, que el 65% de los docentes presenta un nivel bajo de Burnout, el 31% presenta un nivel medio o moderado mientras que solo el 4% presenta un alto índice del Síndrome de Burnout. Asimismo, presentando los resultados obtenidos a través de dimensiones se observó que en la dimensión de Agotamiento Emocional, el 14% de los docentes tiene un nivel alto, el 31% presenta un nivel medio o moderado y por el contrario, el 55% de los docentes de la institución educativa Pedro E. Paulet presenta un nivel bajo de Burnout. En cuanto a la dimensión de Realización Personal, el 100% de los docentes encuestados presentan un nivel alto. Por último, citando la dimensión de Despersonalización, el 55% de los docentes presenta un nivel bajo de Burnout y el 45% presenta un nivel alto. Las investigadoras plantearon las recomendaciones de acompañar a los docentes en

su quehacer diario para brindarles el soporte emocional necesario para equilibrar su vida personal y laboral.

La tesis realizada por Brandan y Manrique brindó aportes importantes al presente trabajo sobre la metodología de la investigación, así como el manejo de la muestra y el conocimiento sobre el muestreo de esta.

Arias y Jiménez (2013) en su estudio titulado *Síndrome de Burnout en docentes de Educación Básica Regular de Arequipa* publicado en la revista Educación, con apoyo de la Universidad Católica del Perú, tuvo como objetivo realizar una investigación sobre la presencia del Síndrome de Burnout en docentes de las instituciones públicas y privadas de Arequipa. La muestra fue constituida por 233 docentes en total provenientes de 17 instituciones educativas. El instrumento utilizado fue el Inventario de Burnout de Maslach, el cual colaboró en el recojo de información relevante para la investigación obteniendo como resultados que el 83.7% de los docentes a quienes se les aplicó dicho instrumento presentan un nivel moderado de Burnout. Asimismo, un 10% de los docentes presentó un nivel bajo de este síndrome. Por último, un 6.3% de los docentes encuestados obtuvo como resultado que presentan un nivel alto de Burnout siendo las principales causas el clima laboral y la alta demanda laboral. Refiriéndose a las dimensiones del Burnout, la dimensión de Agotamiento emocional presentó mayor índice de presencia en comparación con las dimensiones de Despersonalización y Realización Personal. Finalmente los investigadores concluyeron que no existe una presencia de Burnout alta en la mayoría de los docentes encuestados sino por el contrario no se evidencia este síndrome en los docentes. Sin embargo, recalcan que algunos docentes si se encuentran agotados emocionalmente por las diferentes situaciones que tienen que afrontar día a día con su labor educativa.

El aporte de esta investigación radica en cuanto al conocimiento del Síndrome de Burnout y, en específico, sobre la dimensión de Agotamiento emocional. Por otro lado, contribuyó con el manejo y revisión del cuestionario de Maslach el cual fue empleado también en la presente investigación.

Díaz y Odar (2013) en su tesis titulada *Síndrome de Burnout en Docentes de una I.E. Estatal y Privada* en la ciudad de Chiclayo departamento de Lambayeque. Tesis para optar por el grado de Magister en Educación de la Universidad Juan Mejía Baca. La presente investigación tiene como objetivo principal conocer si existen diferencias significativas entre los docentes de una institución educativa estatal y docentes de una institución educativa privada. Dicha tesis empleó la metodología descriptiva comparativa teniendo como muestra a 70 docentes entre varones y mujeres. Para la recolección de datos se utilizó como instrumento el Inventario de Burnout de Maslach. Se obtuvieron como resultados que existen diferencias significativas entre los docentes de la I.E. estatal y los docentes de la I.E. privada. Los docentes de las instituciones estatales presentaron un nivel alto en la dimensión de Agotamiento Emocional igual a 57% a diferencia de los docentes de instituciones educativas privadas quienes presentaron un nivel bajo de esta dimensión igual al 14%. En cuanto a la dimensión de Despersonalización, se obtuvieron como resultados que existe un nivel alto en los docentes de las instituciones estatales igual al 54% mientras que en los docentes de las instituciones privadas se presentó un nivel bajo igual al 13%. En concerniente al nivel de Realización Personal, se concluyó que tanto en los docentes de instituciones educativas estatales como privadas existe un nivel bajo en comparación a las dimensiones anteriores. Díaz y Odar concluyeron la investigación afirmando que los docentes de las instituciones públicas presentan el Síndrome de Burnout con altos niveles siendo una necesidad observar esta problemática que aqueja a los docentes de escuelas estatales.

La investigación realizada por Díaz y Odar contribuye al presente trabajo con el conocimiento sobre la metodología de las investigaciones descriptivas comparativas. Es importante recalcar, que también aportó en cuanto a la información sobre la dimensión de Despersonalización del Síndrome de Burnout.

1.2. Fundamentación científica.

1.2.1. Bases teóricas relacionadas al Síndrome de Burnout.

Teoría Psicodinámica y Existencialista.

Pines, Aronson y Kafry (2002) destacaron:

Dentro de esta teoría el Síndrome de Burnout se desarrolla tomando conceptos psicodinámicos e existencialistas. Se plantea que las personas sienten una gran necesidad de creer que su vida es significativa, así como todo lo que realizan, consecuentemente, ellos mismos, también, serían importantes y significativos. Cuando el trabajo no logra satisfacer los requerimientos de actualización personal, no permite el logro de las metas planteadas y el desarrollo de las máximas potencialidades que tiene cada trabajador. Es importante entender que cualquier persona está vulnerable a presentar el Burnout. (p. 123)

Asumiendo esta lógica, la elección que se hace de la profesión y el trabajo que se realizará constituye una variable muy importante para la vida de una persona ya que le aporta un sentido existencial. Aquí es cuando, la Teoría Psicodinámica se integra ya que se necesita explicar los mecanismos inconscientes de la elección de la carrera que deseamos. Dicha teoría asume que, la mayoría de personas optan por sus carreras según ciertas determinantes conscientes e inconscientes.

Cuando se realiza la elección de la vocación, éste responde a la historia familiar y personal del individuo. Una persona se decide por una ocupación con la que se sienta cómodo y feliz. Además, con esta ocupación busca mimetizar sus propias experiencias y satisfacer necesidades que surgieron durante su niñez cumpliendo así, sus sueños y anhelos personales.

Según Pines, Aronson y Kafry (2002):

Luego de haber escogido una ocupación o carrera y ésta cumple con las expectativas, entra en juego los objetivos personales y profesionales así como emociones tales como la felicidad, el ego y la pasión. Entonces, los problemas de la niñez que quedaron sin resolver, buscan ser subsanados a través del éxito profesional. Es aquí, en donde el Síndrome de Burnout hace que el individuo sienta que está fallando en su vida laboral y sienta que puede volver a tener los traumas de su niñez sintiendo el trabajo como una penosa y muy molesta obligación. (p. 127)

El síndrome de Burnout, desde la perspectiva de esta teoría, presenta los síntomas de desamparo, poco entusiasmo, desesperación, desesperanza, irritabilidad y baja autoestima. Es importante tener en cuenta que, estos síntomas no solo ocurren como causa de la interrelación del individuo con el contexto laboral sino que inciden también causas de expectativas personales que surgen a través de las experiencias de la vida, es decir, de lo que esperamos lograr o alcanzar en nuestra vida.

Teoría Sociocognitiva.

La Teoría Sociocognitiva busca explicar el desarrollo del Síndrome de Burnout a través de situaciones relacionadas con el Yo, como lo son la autoconfianza, el autoconcepto, la autoestima, la autosuficiencia, entre otras. Entonces, las cogniciones del individuo influye en lo que percibe y realiza, asimismo, estas cogniciones se ven influenciadas o modificadas por las consecuencias de sus actos y por la retroalimentación recibida por los demás. Por otro lado, la confianza que tenga el individuo en sus propias capacidades o habilidades, determinará el esfuerzo que pondrá para alcanzar sus metas y la facilidad o dificultad que tenga al alcanzarlos, además, las reacciones emocionales como la preocupación, depresión o estrés también colaborarán en la determinación de la persona. Como

consecuencia de esta situación, el individuo puede desarrollar el Síndrome de Burnout.

Según Brenninkmeijer (2002) afirmó:

Bajo esta perspectiva, que el síndrome de Burnout son aquellos cambios personales negativos que se desarrollan en un determinado plazo en las personas que atienden a otras como su principal responsabilidad. Es decir, es un proceso en que el trabajador, quien alguna vez estuvo comprometido con su trabajo, se distancia a consecuencia del estrés y tensión vivenciados en el ámbito laboral. En otras palabras, el individuo se desapega de manera emocional de su trabajo teniendo una caída en sus metas, objetivos y aspiraciones para perseguir solo los intereses del Yo. (p. 64)

Es importante recalcar que, el trabajador experimenta situaciones de estrés en el trabajo haciendo que su vocación por el servicio pase a un segundo plano, sobresaliendo sus necesidades personales e intereses que lo benefician solo de manera individual.

Por otro lado, Gil-Monte y Peiró (2002) señalaron:

Otra de las situaciones que explican el Burnout tomando en cuenta esta teoría es la competencia social. La competencia y la eficiencia son muy importantes para explicar el Síndrome de Burnout tomando como ejemplo a los trabajadores de servicios de ayuda, quienes están altamente motivados por brindar ayuda a los demás y cuentan con un alto nivel de altruismo. Dicha motivación determinará la eficacia de la persona en cuanto a sus metas laborales junto con otros factores que protegen o desarrollan este síndrome. Es decir, los altos niveles de motivación elevan la eficacia de la persona así como el sentimiento de competencia social. Por otro lado, algunos factores de riesgo dificultan el alcance de los objetivos disminuyendo

así, los sentimientos de autoeficacia pudiendo desarrollar el Síndrome de Burnout con el paso del tiempo. (p. 153 – 154)

En el análisis de los factores que realizaron Gil-Monte y Peiró en el 2002, hallaron evidencia para esta teoría que se ve reflejada en la dimensión de Realización Personal encontrando, también, la competencia profesional como un determinando en cuanto a lo que autopercebe el individuo sobre su capacidad en el desarrollo de su profesión.

Teoría Organizacional.

Esta teoría comprende como antecedentes del Síndrome de Burnout a las disfunciones del rol, la carente salud organizacional, la estructura de la organización, la cultura y el clima organizacional. Dicha teoría enfatiza el papel que desempeñan los estresores del contexto laboral y de las estrategias que emplea la persona frente a ser consumida por el trabajo.

Según Leiter y Maslach (2001) aseguraron:

Los principales responsables del Burnout son la estructura y los procesos de las organizaciones y la responsabilidad del cambio. Además, los factores organizacionales son los que tienen más relación con el Síndrome de Burnout. Es así como, tomando en cuenta esta teoría, se puede definir al Síndrome de Burnout como una relación poco productiva con el trabajo. (p. 92)

Es importante recalcar que Leiter y Maslach aclararon que este síndrome no es una alteración clínica, sino que más bien es una situación alterada entre la energía, la participación y la eficacia laboral.

La persona está en una situación difícil ya que en un extremo está el compromiso que tiene con su trabajo sintiéndose con mucha energía e implicado

gratamente con la gente convirtiéndose así, en una relación positiva que ayuda en la productividad de la organización. No obstante, al otro extremo se encuentra el síndrome de Burnout, una situación en donde el trabajador se siente exhausto, incapaz, distante e ineficaz con el trabajo y la gente que lo rodea tornándose en una relación peligrosamente negativa tanto para la persona como para la organización.

El síndrome de Burnout es un problema que está aquejando a todos los niveles en una organización sin tener en cuenta la profesión o el cargo. Las personas con Burnout experimentan situaciones de crisis de eficacia, energía y participación dentro de la organización. El nivel de productividad y eficiencia de un trabajador no es una característica o cualidad personal sino que se originan de las relaciones interpersonales que se dan entre las personas, el trabajo y la organización para quienes laboran. Cuando se presenta una interrupción en esta relación se desarrolla el Síndrome de Burnout.

Asimismo, Leiter (1988) consideró:

Los aspectos de la organización para la definición del Burnout son de suma importancia, explicando que las dimensiones del síndrome pueden aparecer juntas ya que se encuentran relacionadas con múltiples aspectos de la organización, por lo que, también, se entiende que el Burnout puede ser unidimensional por naturaleza y las otras dimensiones pueden ser consecuencia de la interrelación de variables teniendo como resultado que las tres dimensiones que se presenta en el Síndrome de Burnout se encuentren correlacionadas. Además, es importante situar al Burnout desde una perspectiva organizacional ya que los factores de la organización intervienen para evitar o desarrollar dicho síndrome. (p. 111)

Por otro lado, el MBI, instrumento que ayuda a detectar el Burnout, considera la visión organizacional ya que los ítems dan cuenta de la relación del trabajador con la organización. Es así, que se recomienda la aplicación del MBI a

la organización en general, teniendo así resultados que ayuden a plantear estrategias para mejorar el clima organizacional.

Asimismo, Leiter y Maslach (2001) propusieron un “modelo organizacional” (p. 146). Este modelo está focalizado en seis áreas de la vida de trabajo, las cuales si no son manejadas óptimamente pueden llevar a los trabajadores a desarrollar el Síndrome de Burnout.

Estas áreas son la carga de trabajo, en donde, las responsabilidades laborales se tornan excesivas y extenuantes con una tendencia a seguir incrementándose. La segunda área es el control y es que se presenta un desequilibrio de control entre los trabajadores y la organización. Podemos considerar como ejemplo, cuando la tecnología aumenta la interdependencia entre la gente en el trabajo y habría mayor necesidad de coordinación estrecha entre la gente, lo que cambia la capacidad de autonomía del individuo con relación al grupo de trabajo.

Otra área de la vida de trabajo es la recompensa, en esta área se desarrolla el Síndrome de Burnout cuando no existen recompensas monetarias, sociales y de prestigio en el trabajo que reconozcan las contribuciones extraordinarias de las personas. Por otro lado tenemos el área de la Comunidad, en donde, las tecnologías de comunicación permiten a la gente participar en comunidades globales. Además, las demandas son considerables y ocupan el tiempo disponible de las personas para dedicarlo a sus familias. La mayor conectividad añade más demandas a la vida del trabajador.

Por último, encontramos las áreas de justicia y valores. Teniendo a la primera en desarrollo del Burnout cuando la experiencia de ser tratado injustamente tiene un impacto emocional intenso que mina la relación con el trabajo. Y el área de valores es donde la gente se siente alineada a los valores de su organización. Al inicio los trabajadores suelen ser más enérgicos, implicados y eficaces. Sin embargo, un desajuste serio entre la persona y los valores

organizacionales, conduce a que las personas se cuestionen el objeto de su trabajo.

1.2.2. Síndrome de Burnout.

Las primeras conceptualizaciones de este nombre hacen referencia a un estado de desgaste profesional el cual fue abordado en primera instancia por Herbert Freudenberg en el año 1974 en los Estados Unidos.

Freudenberg fue un psiquiatra que visitaba una clínica para toxicómanos en Nueva York. En este lugar observó que existía en el personal que laboraba allí un gran desgaste laboral y que los trabajadores perdían demasiadas energías y también, disminuía la motivación por el trabajo afectando el desempeño del trabajador.

Es así que, Freudenberg (1974) afirmó que es la “sensación de agotamiento o sensación de fracaso laboral” (p. 164). Este es desencadenado por la alta demanda de exigencia en el centro laboral tanto en la preparación de las actividades laborales, los recursos personales y la fuerza del espíritu del trabajador.

En el año 1977, la psicóloga estadounidense Cristina Maslach introdujo oficialmente el término de Síndrome de Burnout en un congreso anual de la Asociación de Psicología APA, en donde se afirmó que las personas que más sufren de este síndrome son aquellos trabajadores que se relacionan permanentemente con otras personas teniendo como resultado, al cabo de meses o años, un desgaste emocional, una sensación de estar “quemados” por tanto trabajo. A partir de este momento, la denominación empezó a hacerse conocida en el ámbito laboral tomando diferentes términos o denominaciones tales como quemarse debido al trabajo, una quemazón del ámbito profesional, síndrome del estrés laboral, síndrome del desgaste laboral, desgaste psíquico entre otras denominaciones más.

Leiter y Maslach (2001), quien aseguró:

El síndrome de Burnout es considerado como un síndrome caracterizado por el cansancio o agotamiento emocional, la despersonalización y la escasa realización de la persona. Éste síndrome aqueja en a los trabajadores que realizan sus labores manteniendo contacto con otras personas de manera permanente. Es decir, aquellos trabajadores que se relacionan a diario con estudiantes, pacientes, clientes, entre otros. (p. 25)

El síndrome de Burnout se observa a través de las actitudes y las conductas del trabajador las cuales se tornan negativas en consecuencia del estrés laboral que están experimentando haciendo que el trabajador tenga una desmotivación, falta de ánimo y alejamiento de los ideales propuestos aterrizando en una actitud negativa hacia la organización en la que se desenvuelve y hacia el cliente.

Según Bosqued (2008), manifestó:

El Síndrome de Burnout es considerado un nuevo término para un problema que ya se viene presentando hace varios años sin una notable presencia pero que día a día se ha convertido en un problema que aqueja a muchos trabajadores afectando en su rendimiento laboral y relaciones interpersonales. El Síndrome de Burnout cobró mucha importancia en estos tiempos con los estudios que fueron realizando Maslach y Jackson, quienes definieron a este síndrome como una situación de estrés crónico presentado en profesionales de que brindan servicios con una atención intensa a otras personas. Dicho síndrome se caracteriza por un alto agotamiento emocional, alta despersonalización y baja realización personal en el trabajo. (p. 82)

El síndrome de Burnout, como término, ha sido aceptado desde el año 1982 dentro del ámbito científico y de la salud. En este año también fue creado el

Maslach Burnout Inventory (MBI), el cual fue creado y validado por Cristina Maslach y Susan Jackson.

El MBI mide la presencia y el nivel del Burnout en las personas que tienen labores en la atención en otras personas.

Es importante tomar en cuenta lo que Fernández (2008) afirmó:

Este síndrome es progresivo, el trabajador que lo sufre empieza a notar aquellos sucesos o situaciones que han ido cambiando en su lugar de trabajo y en su ambiente personal, ya no le satisface lo que realiza, sus labores son cada vez más estresantes y demasiado demandantes, en el pasado las diversas circunstancias las afrontaba con optimismo y alegría, en cambio, ahora su carga laboral es demasiado agotante, no se siente motivado por su desempeño laboral llegando al punto de no querer seguir relacionándose con los clientes, pacientes, estudiantes o usuarios. (p. 76 – 77)

La persona que sufre este síndrome empieza a cambiar la manera de tratar a las personas; su trato empieza a tornarse de manera negativa y poco amable ya que no puede seguir soportándolos o enfrentándose a ellos; siente que está perdiendo el control de su vida y de sus metas personales.

Asimismo, Leiter y Maslach (2001) describieron el síndrome como “la erosión del alma” (p. 115). Representa un desajuste o desvarío entre lo que es la persona y lo que quiere ser, con lo que realmente está realizando. Dicha erosión afecta directamente la dignidad, valores y el espíritu de la persona, siendo muy difícil recuperarse, en especial si la persona carece de apoyo. Es decir, el término erosión se refiere al proceso gradual de la pérdida que se da en el contexto del desajuste entre cómo se siente la persona con las necesidades y objetivos de la empresa u organización.

Es importante recalcar que, el Burnout se ha convertido en un problema que aqueja a la salud y a la calidad de vida en el ámbito laboral. Es considerado un tipo de estrés que aqueja a aquellos trabajadores que se relacionan en continuidad con otras personas. Este síndrome es la consecuencia psicofísica en el trabajador debido al gran esfuerzo constante teniendo como resultado la sensación de ya no poder más, de venirse abajo y de llegar a tocar el fondo.

1.2.3. Definición de las Dimensiones de la Variable Síndrome de Burnout.

El síndrome de Burnout presenta dimensiones planteadas por Maslach y Leiter en el año 2001, quienes relacionan a la dimensión del agotamiento emocional con la dimensión básica e individual de este síndrome. Asimismo, relacionan la dimensión de la despersonalización como el contexto interpersonal del Burnout. Por último, la dimensión de la baja realización personal es relacionada con la autoevaluación de la persona con Burnout.

Dimensión 1: Agotamiento emocional.

El agotamiento emocional se está volviendo una preocupación álgida en estos tiempos dentro de las organizaciones, ya que los trabajadores experimentan situaciones alarmantes de cansancio mental y emocional.

Para entender lo que es el agotamiento, Cordes y Dougherty (1993), definieron lo siguiente:

El agotamiento emocional como la fatiga o falta de energía y la sensación de que los recursos emocionales se han agotado. Esto puede darse en conjunto con sentimientos de frustración y tensión, en la medida que ya no se tiene motivación para seguir lidiando con el trabajo. En otras palabras, el trabajador se siente exhausto emocionalmente, es decir, siente que no puede seguir realizando su trabajo como lo hacía anteriormente. (p. 110)

El agotamiento emocional en la persona, se presenta a través de un cansancio extremo acompañado de sentimientos tales como la frustración y la intolerancia al trabajo. El trabajador siente que ya no está en su total capacidad para desarrollar sus labores como lo hacía antes.

Según Leiter y Maslach (2001), afirmaron:

El individuo se siente desgastado e incapaz de recuperarse, debido a que cuando despierta carece de energía y motivación para afrontar nuevos proyectos, sintiéndose como si no hubiera dormido absolutamente nada. Esta situación constituye la primera reacción frente a las estresantes demandas del trabajo. (p. 165)

A pesar que, al principio, Maslach y Leiter se referían a este síntoma solo en términos emocionales, en el año 2001, amplían su definición, incluyendo el agotamiento físico en lo emocional, ya que se ha observado que se presenta tanto en la salud mental como física del individuo.

Según Bosqued (2008), manifestó que “esta característica se refiere cuando los trabajadores sienten que ya no pueden dar más de sí mismos en su nivel emocional” (p. 134). Dicha situación surge como resultado de la disminución de recursos emocionales del individuo para atender sus obligaciones en el trabajo manifestándose en una permanente y agobiante fatiga en los aspectos físico, emocional e incluso, mental. Además, la persona se muestra con un descontento y pesimismo ante las situaciones laborales que se presenten cumpliendo de manera obligatoria y desmotivada los roles que se le asignen.

Debido al agotamiento emocional, el trabajador se encuentra en todo momento irritable no solo en el aspecto laboral sino también, en lo social y familiar, afectando así, su vida de manera completa.

Dimensión 2: Despersonalización.

Cuando la persona empieza a tener actitudes insensibles en sus relaciones interpersonales dentro y fuera de la organización, entonces hablamos sobre la despersonalización que el trabajador está empezando a experimentar debido al demandante servicio que brinda a las personas en su lugar de trabajo.

Leiter y Maslach (2001) definieron:

La despersonalización o cinismo como la manifestación de actitudes negativas e insensibilidad hacia las personas que se les brinda un servicio y a los colegas en el trabajo. Esta situación origina conflictos interpersonales y aislamiento. La persona tiene un trato despersonalizado basado solo en generalizaciones, etiquetas y descalificaciones intentando evadir cualquier acercamiento que sea desgastante o demandante para la persona. (p. 178)

El cinismo es un mecanismo que disminuye a lo más mínimo las emociones intensas que se manifiestan en las personas en situaciones de crisis. Es importante recalcar que, un nivel de cinismo menor puede ser apropiado e incluso necesario en algunas ocupaciones laborales, es decir, se produce un distanciamiento moderado del trabajador con el cliente, paciente o estudiante.

En cambio, Maslach (2003) afirmó que “en el caso de una persona con Síndrome de Burnout, minimiza su distanciamiento de manera paulatina e incluso, disminuye su compromiso laboral ya que percibe a éste como muy agotador y demandante” (p. 93).

El individuo ha llegado a sacrificar sus ideales y objetivos personales por anteponer los de la empresa. Asimismo, empieza a utilizar un lenguaje denigrante o desinteresado cuando se refiere a las personas que atiende desarrollando actitudes rígidas y demasiado burocráticas, es decir, solo se interesa por las

reglas u órdenes dejando de lado, la preocupación por el individuo ya que evita involucrarse demasiado con los problemas de las personas con las que labora.

Bosqued (2008) apoyándose en Maslach, afirmó que esta característica se ha tornado como “un mecanismo de defensa del trabajador” (p. 159), ya que busca defenderse de sentimientos de cansancio extremo o agotamiento mental ya que atribuyen la responsabilidad de su malestar a los clientes, estudiantes, pacientes para los que laboran.

El individuo deja de realizar las cosas de manera productiva ya que su sentimiento de fracaso e incompetencia en su profesión lo lleva al detenimiento de la realización de funciones o roles con la misma intensidad o motivación con las que lo hacía antes. Ante esta situación, la persona coloca barreras con los individuos a los que presta sus servicios, ya que de esta manera se siente protegido y no afectado o atacado, es decir, evita la sensibilidad para no sufrir.

Todo esto, dentro del aspecto laboral, se entiende como disminución en la eficacia y eficiencia del trabajo, donde el trabajador se torna menos humano, proyectando en cuantiosas oportunidades el cinismo hacia los individuos que reciben el servicio del trabajador.

En conclusión, la despersonalización se entiende como una relación interpersonal carente de calor humano y empatía. Además, se da la presencia de múltiples actitudes negativas que van desde el cinismo hasta la postura deshumanizada ante las necesidades de las personas para quienes presta sus servicios laborales.

Dimensión 3: Realización personal.

Para Cordes y Dougherty (1993), la baja o falta de realización personal se entiende por la “sensación de que no se están alcanzando los logros de su trabajo” (p. 150).

Entonces, podemos entender que el individuo siente que no ha logrado nada importante en su lugar de trabajo. Es aquí cuando, la persona tiende a autocalificarse de una manera negativa ya que no se siente competente en sus labores, afectando así, su desempeño laboral.

Según Maslach (2003), esta dimensión describe, claramente, la tendencia a “auto evaluarse negativamente” (p. 102). En consecuencia, el individuo hace a un lado el sentimiento de competencia en el trabajo.

En otras palabras, la persona siente que hay un gran cambio en cuanto a cómo inició su desempeño y cómo se encuentra ahora. Por otro lado, manifiesta constantemente la sensación de falta de progreso y eficacia laboral, aumentando su apreciación negativa sobre su desempeño sintiendo cada situación como abrumadora.

Shirom y Shmuel (2002), recalcaron que esta dimensión ha sido renombrada ya que anteriormente era conocida como “logro reducido o ineffectividad” (p. 68). Sin embargo, no ha variado la agrupación de síntomas de la dimensión. En esta escala se hace énfasis en la autoevaluación que hace el trabajador de cómo se desempeña en el servicio o ayuda que presta a las personas.

Este factor se refiere a los sentimientos de insuficiencia y de baja autoestima que presenta el trabajador como consecuencia del servicio que brinda en su rol de trabajo. La persona no se siente capaz o autosuficiente en su desempeño laboral.

Para Bosqued (2008), tomando a Maslach como referente, manifestó que “la baja realización personal es una consecuencia de las dos dimensiones anteriores” (p. 218). En esta situación, encontramos el reconocimiento a lo negativo, la frustración de realizar las labores de manera incompleta y la

sensación de inestabilidad emocional dentro del ambiente laboral, es en este proceso, en donde, la persona se da cuenta que los resultados que ha alcanzado o ha obtenido no son los que esperaba o anhelaba.

En consecuencia, esto lo frustra más y se siente insuficiente en el aspecto profesional, observando así, la baja autoestima de la persona ya que se siente inútil para el mismo como para los demás. Es decir, no se siente realizado con plenitud ni se siente identificado con sus visiones o metas personales e incluso llega a pensar en el retiro o abandono de sus actividades laborales para evitar seguir sintiéndose frustrado.

1.2.4. Fases del Síndrome de Burnout.

Este síndrome no se adquiere de manera imprevista o de la noche a la mañana sino que consiste en un proceso paulatino y continuo que va evolucionando con el pasar del tiempo y que atraviesa por diferentes fases que se tornan de una manera cíclica. Es importante diferenciar que no todos los síntomas o el desarrollo de las fases se presentan de la misma manera en las personas que sufren este síndrome, es decir, las personas que padecen del síndrome de Burnout no toman el mismo curso de la evolución de dicho padecimiento.

Las personas aprenden a vivir con el Burnout con el pasar del tiempo a pesar de que no pueden superarlo. Por el contrario, algunas personas van agudizando su padecimiento a través de cada fase, llegando así, rápidamente a lo más grave de este síndrome.

Para Bosqued (2008), el síndrome de Burnout atraviesa “cuatro fases o etapas” (p. 220), estas son el Entusiasmo o luna de miel, como primera fase. Aquí el trabajador se muestra apasionado por sus funciones y responsabilidades laborales. El individuo se siente motivado por desempeñarse de la manera más satisfactoria posible aún si el trabajo es demasiado demandante o estresante. La situación laboral está en la mejor etapa, a pesar de presentarse situaciones

difíciles, el trabajador está preparado para afrontarlas y salir airoso de ellas, ya que se siente con suficiente energía y tiene muchas ideas novedosas para aportar en su trabajo.

En esta etapa, el trabajador cree que su trabajo va a satisfacer todas sus necesidades y ayudará siempre a solucionar todas las dificultades por las que atraviese. Es decir, está encantado con su trabajo porque lo apasiona. Además, mantiene una excelente relación con todos sus compañeros de trabajo.

Como segunda fase, Maslach (2003) concluyó que se encuentra el Estancamiento o también llamado el despertar en donde “es relacionada con este término ya que es inevitable conocer que la luna de miel no dura para siempre ya que es una experiencia única que no se vuelve a repetir” (p. 64). Esta situación le ocurre al trabajador con el pasar del tiempo. En esta etapa, el trabajador se da cuenta que lo que había trazado como sus objetivos al inicio no está respondiendo como quiere. Es aquí, donde empieza a identificar todos los defectos de su trabajo, piensa demasiado en la recompensa personal que está obteniendo por el trabajo que realiza. Además, se da cuenta que lo profesional y lo económico no es lo que pensaba o esperaba.

Lo que ocurre es que el trabajador empieza a realizar una mirada mucho más objetiva y minuciosa, dándose cuenta del deterioro que están teniendo sus funciones laborales y sus relaciones humanas.

Todos los aspectos negativos salen a relucir como los problemas con algunos colegas, demasiada de horas extras no reconocidas, ineficiencia de los directivos de la organización para la que labora, fastidio con las funciones que desempeña, entre otros.

Se puede entender a esta fase como más realista comparándola con la anterior. Un trabajador puede estar pasando por esta y etapa entre el promedio

laboral pero deja de estar en la normalidad cuando el individuo empieza a dejarse llevar por pensamientos muy negativos arrastrándose así, al desgaste profesional. Si esta etapa, no es superada, probablemente pase a la siguiente y llegue así a quemarse por el desempeño laboral.

Bosqued (2008) afirmó:

La última fase es la Frustración o el “tostamiento”; en esta fase se da el reconocimiento de la falta de energía y motivación de la persona; estos quedaron lejos del trabajador y han sido cambiados por el cansancio crónico y la irritabilidad. La persona que ha llegado hasta esta etapa empieza a tener los síntomas psicofisiológicos, en donde, el hábito del sueño y la alimentación han variado y pueden presentarse conductas de adicción como el alcoholismo, drogas, sexo o compras compulsivas. (p. 223)

En cuanto al desempeño laboral, el trabajador está más indeciso, le cuesta optar por las mejores alternativas o tomar las mejores decisiones afectando en su rendimiento laboral. Además, esto empieza a ser notorio no solo por él mismo sino por los que lo rodean. Si esta etapa sigue avanzando, entonces el trabajador se siente más frustrado y se muestra distanciado de su trabajo y de las personas de su entorno. En algunos casos, esta etapa conlleva a la depresión de la persona.

1.2.5. Síntomas del Síndrome de Burnout.

Bosqued (2008), ha venido estudiando cuáles son “los síntomas de este síndrome en las diferentes áreas de la persona los cuales van desde lo mental hasta lo conductual” (p. 227).

Según Bosqued, estas son las áreas en donde se manifiestan los síntomas de este síndrome. La primera es el área cognitivo o mental, dicha área se refiere a

los sentimientos de fracaso, sentir impotencia, abandono laboral, frustración profesional, con equivocada y desproporcionada percepción de los propios errores, así también una dificultad para ver los logros del éxito, el trabajador tiene problemas en la atención y concentración de actividades diarias, asimismo, la autoestima se ve afectada en la persona debido a que a través de los pensamientos negativos llega el sentimiento de impotencia.

Además, en esta primera área, encontramos ansiedad, irritabilidad, cambios de humor repentinos, incluso puede presentarse cuadros depresivos, que orillan a un bajo rendimiento en el ámbito laboral, pesimismo frente al trabajo, falta de motivación e identificación con lo que realiza diariamente, sentimiento de soledad, llegando a no cumplir las metas propuestas conllevando a tener poca tolerancia a la frustración.

Por otro lado, la segunda área, según Bosqued (2008), es “el ámbito fisiológico, en donde, el individuo presenta cansancio y fatiga crónicos, los cuales no se solucionan con un descanso de un fin de semana, viaje o vacaciones” (p. 227), ya que el simple hecho de regresar a trabajar provoca que vuelvan las sensaciones y en ocasiones se presentan con una intensidad mayor que antes, con frecuencia le cuesta conciliar el sueño padeciendo problemas de insomnio, dolores de cabeza, malestares musculares o esqueléticos como lumbalgias y cervicalgias, taquicardias, estreñimiento, gastritis, entre otros. Todo esto causa un profundo deterioro físico en el docente volviéndose impedimentos para que se desarrolle con normalidad y éxito dentro del lugar de trabajo.

Además, Bosqued (2008) concluyó:

La tercera área es la comportamental o conductual y es que el comportamiento de la persona es afectado por la disminución del rendimiento laboral y de la calidad de las labores realizadas, aquellas actividades realizadas antes con energía ya no son realizadas con la misma energía, o ya no realiza sus obligaciones que le corresponden, incluso muchas personas pueden desarrollar

adicciones como el consumo de alcohol, tabaco, café, fármacos u otras drogas que dañan el comportamiento de la persona. (p. 228)

En esta tercera área, también se observa que debido a la falta de estabilidad emocional, el trabajador empieza a tener frecuentes bajas laborales y faltas al trabajo que no son justificadas, dificultades en la relación con los beneficiarios de los servicios que brinda el profesional y con los compañeros de su trabajo pudiendo desencadenar en conductas agresivas.

Por otro lado, tenemos el área emocional, en donde, tomamos en cuenta a López (2011), quien en sus estudios sobre el Burnout aumenta los síntomas emocionales, de los cuales sobresale “la baja autoestima, la ansiedad e irritabilidad, distanciamiento de las personas que demandan los servicios, la empatía deja de existir, ni la tolerancia frente los problemas y comportamiento de quienes lo rodean” (p. 79). El trabajador disminuye con mayor frecuencia su capacidad para memorizar información o datos, incluso presenta dificultades para realizar razonamientos, juicios, entre otros.

La última área es la imagen personal. Aquí el trabajador empieza a presentar pocos cuidados en cuanto a sus hábitos de higiene personal que van desde tomar una ducha, cepillarse los dientes, maquillarse, entre otros. Además, no encuentran el sentido para realizarlo ya que se desinteresan por verse bien o quizás ya no le ponen tanta importancia como antes pero representa una alerta para las personas con las que se relaciona el trabajador.

1.2.6. Consecuencias del Síndrome de Burnout

El Síndrome de Burnout desarrolla consecuencias negativas tanto en la persona que lo sufre como en el ambiente en el que se desenvuelve.

Los docentes que sufren de Burnout replican las consecuencias afectando su estabilidad emocional en su desempeño laboral dentro de la comunidad

educativa a la que pertenecen incidiendo, específicamente, en la enseñanza y en sus relaciones laborales.

Consecuencias individuales.

Gil- Monte y Peiró (2005) afirmaron que “existen diversas consecuencias del estrés, referidas en el Síndrome de Burnout, en los docentes afectando no solo su salud sino, también, sus relaciones interpersonales dentro de su ámbito de trabajo como en su vida social personal” (p. 145). Asimismo, las consecuencias se tornan evidentes en su ejercicio de la enseñanza ya que al sufrir Burnout siente que no está brindando una educación de calidad.

Existen determinados sentimientos que se manifiestan en un docente con Burnout, los cuales nos brindan una alerta de que el docente empiece a vivenciar este síndrome. Los sentimientos que se observan son sentirse desgastado, tenso, nervioso, ansioso o reflejar un extremo cansancio a diario.

Las principales consecuencias individuales que experimenta una persona con Burnout son sentimientos de desconcierto e insatisfacción frente a las problemáticas cotidianas que se presentan en el ejercicio de la docencia. Además, la persona con este síndrome vive con mucha frecuencia enfermedades asociadas al cansancio o fatiga así como experimenta sentimientos de traslado o cambio como forma de huir de las situaciones donde se presenten conflictos.

Es importante recalcar que las personas que presentan el Síndrome de Burnout desarrollan un mecanismo de inhibición como forma de no tener implicancias personales con el trabajo o rol que desempeña conllevando en muchas oportunidades a la falta de tolerancia en su ámbito familiar y social.

Consecuencias en el ámbito laboral.

Para hablar de las consecuencias del Burnout en el ámbito laboral. Gil-Monte y Peiró (2005) aseguraron que “los docentes empiezan a tener sentimientos de dejar la docencia de forma implícita o explícita” (p.148). La persona con Burnout

opta por la ausencia laboral como escape de la tensión que siente en su centro de trabajo.

Asimismo, siente que es necesario no compartir más de su tiempo con las personas de su ámbito laboral decidiendo en diversas ocasiones por el retiro temprano de las labores académicas, es decir, pedidos personales de jubilación anticipada.

El deterioro de las relaciones interpersonales del docente con sus colegas se presenta más a menudo debido a sus sentimientos de agotamiento y desentendimiento de su labor docente. El docente carece de participación en la comunidad educativa como consecuencia de su desgano en las relaciones laborales y experimentando sentimientos de negatividad ante iniciativas de sus colegas. Como consecuencia preocupante, se observa un deterioro en la calidad del servicio que brinda el docente con Burnout debido al incremento en conflictos interpersonales del docente con Burnout y su falta de motivación por ejercer sus laborales de enseñanza.

1.3. Justificación.

1.3.1. Justificación teórica.

La investigación se justifica teóricamente porque permite corroborar si la teoría planteada por Christina Maslach (1981), enfocada en el diagnóstico y conocimiento del Síndrome de Burnout, se presentan en la actualidad y en nuestra sociedad. De esta manera se contribuye a una mayor teorización de la variable de estudio: Síndrome de Burnout.

Por su carácter aplicado la presente investigación busca dar a conocer a la comunidad intelectual, los resultados relevantes sobre la presencia del Síndrome de Burnout y su posible relación con el exigente trabajo de los docentes.

Por otro lado, el aporte teórico se fortalecerá al contrastarse con investigaciones internacionales y nacionales; que a pesar de haberse llevado a

cabo múltiples estudios sobre el Síndrome de Burnout, éstos han sido enmarcados en ámbitos distintos, por lo tanto en un marco operacional diferente.

1.3.2. Justificación práctica.

La justificación de carácter práctico, se encuentra en que la presente investigación brinda una información valiosa sobre la situación de los docentes de las escuelas públicas en cuanto el síndrome de Burnout al Ministerio de Educación y al Ministerio de Salud, con la finalidad de contribuir a entender el sector de educación, en especial, a los docentes. Asimismo, se podrá tomar en cuenta las recomendaciones que se brinden para una mejora en la calidad de la educación.

Con esta investigación, se busca despertar el interés del Estado por apostar por una gestión y reforma de la educación para brindar una educación de calidad.

1.3.3. Justificación metodológica.

La presente investigación resalta un aporte metodológico, ya que expone un proceso de recogida de datos a través de técnicas e instrumentos, en los cuales se fija las percepciones y situación del docente en cuanto al Síndrome de Burnout.

Es importante recalcar que el diseño de la investigación, la selección de la muestra, y el procesamiento estadístico, permite demostrar la veracidad de los resultados.

1.3.4. Justificación social.

La justificación de carácter social, radica en que los resultados encontrados en la presente investigación contribuyen a que las instituciones educativas realicen mejoras en la gestión del talento humano generando así, mejores condiciones en el desempeño docente y su desarrollo personal dentro de la institución, logrando así tener docentes satisfechos y motivados lo cual repercutirá en sus relaciones laborales y en los aprendizajes de los estudiantes.

1.4. Problema.

A nivel mundial, estos últimos 20 años, se ha observado un ritmo de vida constante, cambiante y acelerado teniendo mayores exigencias en el ámbito laboral. Esto responde a las necesidades de la economía y las demandas de la sociedad mundial. Todos los trabajadores se ven obligados a satisfacer dichas demandas y ser flexibles ante las nuevas condiciones laborales. Es importante recalcar que, se ha revelado que este sistema demandante ocasiona consecuencias negativas afectando la salud y la calidad de vida del trabajador.

La Organización Internacional del Trabajo, en sus estudios realizados en el año 2004, asegura que el trabajo es un derecho fundamental de toda persona y es relevante que en su desempeño laboral se cuente con las condiciones necesarias para garantizar el bienestar de las personas que laboran. El trabajo permite sustentar la vida satisfaciendo las necesidades básicas de toda persona. Sin embargo, es notorio que también, permite a las personas consolidar la identidad propia y los anhelos personales.

En el ámbito educativo, el trabajo docente se ha visto inmerso en una sociedad que exhorta una alta exigencia en la labor docente. El maestro al encontrarse con las diversas necesidades que tienen los alumnos dentro del aula, constituye no solo un compromiso educativo sino que, también, un compromiso personal; muchas veces los docentes tienen mayor responsabilidad que los mismos padres de familia, conllevando no solo a cumplir y velar con la labor académica, es decir, el aprendizaje del estudiante, sino que debe velar, también, por el bienestar mental y emocional de los mismos. Además de que el docente debe de saber manejar y enfrentarse a un sinfín de situaciones dentro del trabajo, actualmente es notorio que muchos de ellos tienen a su cargo a más de treinta estudiantes en el aula. Incluso, el docente no tiene el material necesario a su disposición; agregado a todo esto se suma todo el tiempo de servicio que tiene el docente en su carrera, como consecuencia a todas estas demandas, puede llegar a sobrecargarse emocionalmente conllevando a la insatisfacción personal, agotamiento físico y mental, malhumor y malestar personal y familiar.

Todos estos indicadores nos dirigen a considerar que existe una presencia del síndrome de Burnout, el cual es conocido como el sentirse quemado; la persona está agotada por el continuo y excesivo trabajo, ya no se plantea metas ni objetivos personales, se estanca en lo que ya conoce llevándolo a un nivel de frustración. El Burnout se origina a causa de la relación con las personas. Los mayores afectados con este síndrome son los profesionales que establecen una estrecha relación con las personas debido a sus responsabilidades laborales. Entre ellos encontramos a los doctores, enfermeras, psicólogos y docentes.

Sin embargo, los profesionales con mayor incidencia de desarrollo del síndrome de Burnout son los docentes debido a la preocupación académica y formativa que tiene por sus estudiantes y, muchas veces, hasta por sus familias. Como consecuencia de los años de trabajo al servicio de los estudiantes, los docentes empiezan a cansarse y no tener una visión por seguir creciendo profesionalmente y en diversas ocasiones, trasladan sus malestares y cansancio a su entorno familiar teniendo problemas en el hogar.

En este sentido surge la necesidad de realizar la presente investigación acerca del síndrome de Burnout, la identificación de su presencia y las diferencias en los docentes de tres instituciones educativas del distrito de Ate. Finalmente, esta investigación busca fortalecer la preocupación por la situación de docente peruano y en qué áreas es que el docente se encuentra más afectado.

1.4.1. Problema general.

¿Cuáles son las diferencias del Síndrome de Burnout en los docentes de tres instituciones educativas públicas del distrito de Ate, 2017?

1.4.2. Problemas específicos.

Problema específico 1:

¿Cuáles son las diferencias en el nivel de agotamiento emocional en los docentes de tres instituciones educativas públicas del distrito de Ate, 2017?

Problema específico 2:

¿Cuáles son las diferencias en el nivel de despersonalización en los docentes de tres instituciones educativas públicas del distrito de Ate, 2017?

Problema específico 3:

¿Cuáles son las diferencias en el nivel de realización personal en los docentes de tres instituciones educativas públicas del distrito de Ate, 2017?

1.5. Hipótesis.

1.5.1. Hipótesis general.

Existen diferencias significativas en el Síndrome de Burnout de los docentes de tres instituciones educativas públicas de Ate, 2017.

1.5.2. Hipótesis específicas.

Hipótesis específica 1:

Existen diferencias significativas en el nivel de agotamiento emocional en los docentes de tres instituciones educativas públicas de Ate, 2017.

Hipótesis específica 2:

Existen diferencias significativas en el nivel de despersonalización en los docentes de tres instituciones educativas públicas de Ate, 2017.

Hipótesis específica 3:

Existen diferencias significativas en el nivel de realización personal en los docentes de tres instituciones educativas públicas de Ate, 2017.

1.6. Objetivos.

1.6.1. Objetivo general.

Determinar las diferencias del Síndrome de Burnout en los docentes de tres instituciones educativas públicas del distrito de Ate, 2017.

1.6.2. Objetivos específicos.

Objetivo específico 1:

Describir las diferencias en el nivel de agotamiento emocional en los docentes de tres instituciones educativas públicas del distrito de Ate, 2017.

Objetivo específico 2:

Describir las diferencias en el nivel de despersonalización en los docentes de tres instituciones educativas públicas del distrito de Ate, 2017.

Objetivo específico 3:

Describir las diferencias en el nivel de realización personal en los docentes de tres instituciones educativas públicas del distrito de Ate, 2017.

II. Marco Metodológico

2.1. Variables.

Variable 1. Síndrome de Burnout

Leiter y Maslach (2001), quiénes aseguraron:

El síndrome de Burnout es considerado como un síndrome caracterizado por el cansancio o agotamiento emocional, la despersonalización y la escasa realización de la persona. Éste síndrome aqueja en a los trabajadores que realizan sus labores manteniendo contacto con otras personas de manera permanente. Es decir, aquellos trabajadores que se relacionan a diario con estudiantes, pacientes, clientes, entre otros. (p. 25)

2.2. Operacionalización de variables.

Según Hernández, Fernández y Baptista (2010) señalaron a la operacionalización de las variables como “el proceso que sufre una variable (o un concepto en general) de modo tal que a ella se le encuentran los correlatos empíricos que permiten evaluar su comportamiento en la práctica” (p. 77).

A continuación, se presenta la tabla de la operacionalización de la variable Síndrome de Burnout.

Tabla 1

Operacionalización de la variable Síndrome de Burnout

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles	Rango
Agotamiento emocional	Fatiga	1,2,3,6,8,13,	Nunca (0)	Bajo	Bajo 0-18
	Irritabilidad				Medio 19-36
	Pérdida progresiva de energía	14,16,20			Alto 37-54
	Rendimiento laboral				
Despersonalización	Insensibilidad	5,10,11,15,22	Alguna vez al año o menos(1)	Medio	Bajo 0-10
	Hostilidad		Una vez al mes o menos (2)		Medio 11-20
	Sentimientos de frustración		Algunas veces al mes (3)	Alto	Alto 21-30
	Disminución de compromiso laboral		Una vez por semana (4)		
			Algunas veces por semana (5)		
Realización Personal	Pérdida de ideales	4,7,9,12,17,18,19,21	Todos los días (6)		Bajo 0-16
	Retiro de actividades familiares, sociales y recreativas			Medio 17-32	
	Autoreclusión			Alto 33-48	

Fuente: Adaptado de Maslach y Leiter (2001).

2.3. Metodología.

Según Quezada (2010), precisó que:

El método de investigación es de enfoque cuantitativo no experimental y no aplicativo, por lo cual se utilizarán métodos observacional, documental, hipotético deductivo y estadístico, ya que se analizará la información recogida en forma de datos numéricos a través de los instrumentos se tabularán y se analizarán estadísticamente. (p. 33)

2.4. Tipo de estudio.

El presente estudio es de tipo básico dado que los estudios puros pretenden contribuir conocimientos y explicar mejor la variable en estudio. Es decir, la investigación básica o pura tiene la finalidad de obtener y recopilar información para ir construyendo una base de conocimientos que se agregan a los ya existentes.

Al respecto, Valderrama (2013) expresó que a la investigación básica se le denomina también como “como investigación teórica, pura o fundamental. Está destinada a aportar un cuerpo organizado de conocimientos científicos y no produce necesariamente resultados de utilidad práctica inmediata” (p. 164). Es decir, esta se preocupa por recoger información del entorno real para enriquecer el conocimiento teórico y científico, el cual está orientado al descubrimiento de principios y leyes.

2.5. Diseño.

La presente investigación se ha realizado bajo el enfoque cuantitativo, descriptivo ya que se pretende describir la realidad tal como se encuentra. En esa línea de pensamiento, Hernández, et al. (2010) señalaron que “los estudios descriptivos

buscan especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis” (p.80). Entonces, los estudios descriptivos solo miden o recogen la información de manera objetiva y circunstancial.

Por otro lado, dicha investigación será no experimental dado que la investigadora no manipulará las variables de estudio. Según Hernández, et al. (2010) manifestaron: “la investigación no experimental es aquella que se realiza sin manipular deliberadamente variables” (p.190). Es decir, es una investigación donde lo que hacemos es observar los fenómenos tal y como se dan en un contexto natural para después analizarlo y posteriormente comparar los resultados.

Es importante recalcar, que el presente estudio es transversal dado que el recojo de información para la medición de cada una de las variables se realizará en momento único. Al respecto, Hernandez, et al. (2010) señalaron que “los diseños de investigación transeccional o transversal recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado” (p.67).

Asimismo, el presente estudio es descriptivo comparativo; según Sánchez y Reyes (2006) “porque contrasta los resultados en grupos claramente delimitados” (p. 38). Es decir, se van a contrastar resultados obtenidos en cuanto a la variable Síndrome de Burnout en tres grupos. Esta investigación parte de la recolección de información importante y se pretende establecer las diferencias de la variable entre tres poblaciones independientes.

Graficamente se denota:

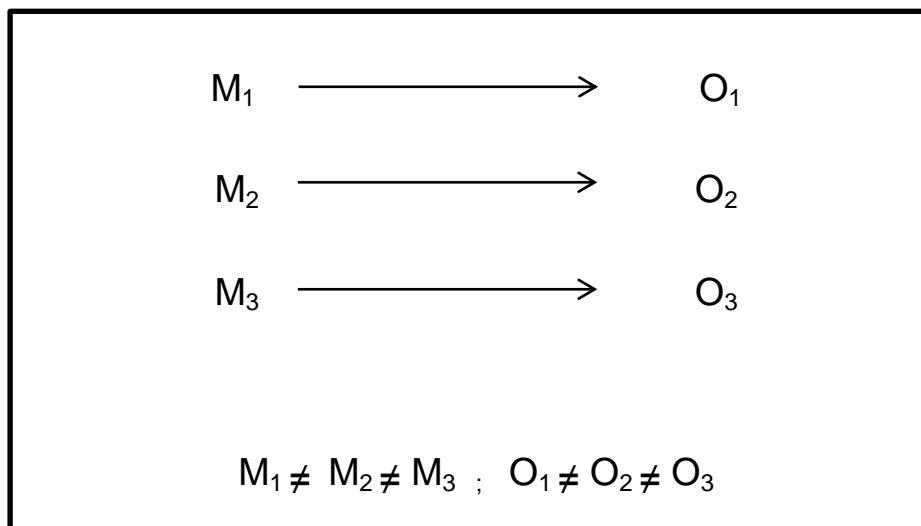


Figura 1. *Diseño descriptivo comparativo*

Dónde:

M_1 : Muestra de Estudio 1

M_2 : Muestra de Estudio 2

M_3 : Muestra de Estudio 3

O_1 : Información relevante recogida de Muestra 1

O_2 : Información relevante recogida de Muestra 2

O_3 : Información relevante recogida de Muestra 3

2.6. Población, muestra y muestreo.

2.6.1. Población.

Según Hernández, et al (2010), “la población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones (p.174). Es decir, las poblaciones deben situarse claramente en torno a sus características de contenido, de lugar y en el tiempo.

Asimismo, de acuerdo con Fracica (1988) citado por Bernal (2010), refiriéndose a la población es “el conjunto de todos los elementos a los cuales se refiere la investigación. Se puede definir también como el conjunto de todas las unidades de muestreo” (p. 160).

En el presente estudio la población estará conformada por 223 docentes de tres instituciones educativas públicas de la UGEL 06 del distrito de Ate, la misma que se explicita en la tabla 2.

A continuación, se presenta la tabla de la población de docentes en cada institución educativa.

Tabla 2

Población de docentes de tres instituciones educativas

Instituciones educativas	Población de docentes
I.E. “Aichi Nagoya” 0026	76
I.E. “Walter Peñaloza Ramella” 1255	73
I.E. “Alfonso Barrantes Lingán” 1236	74
Total	223

2.6.2. Muestra.

Según Bernal (2010), refiriéndose a la muestra precisó que “es la parte de la población que se selecciona, de la cual realmente se obtiene la información para el desarrollo del estudio y sobre la cual se efectuarán la medición y la observación de las variables objeto de estudio” (p. 161).

La muestra del presente estudio será proporcional, dado que se conoce la población y el tamaño muestral y se utilizará la fracción $\frac{n}{N}$.

En donde:

N = 223 población

n = 141 muestra

La muestra seleccionada es aleatoria simple; y su tamaño(n), según Bernal, se puede calcular aplicando la fórmula presentada a continuación:

$$n = \frac{Z^2 P \cdot Q \cdot N}{\varepsilon^2 (N - 1) + Z^2 \cdot P \cdot Q}$$

Dónde:

Z (1,96): Valor de la distribución normal, para un nivel de confianza de $(1 - \alpha)$

P (0,5): Proporción de éxito

Q (0,5): Proporción de fracaso ($Q = 1 - P$)

ε (0,05): Tolerancia al error

N (223): Tamaño de la población

n: Tamaño de la muestra

Reemplazando tenemos:

$$n = \frac{(1,96)^2(0,5)(0,5) \times 223}{0,05^2(223-1) + 1,96^2 \cdot (0,5)(0,5)} = 141$$

$$\frac{n}{N} = \frac{141}{223} = 0.632$$

Tabla 3

Muestra proporcional de docentes

Instituciones educativas	Población	Muestra proporcional
I.E. "Aichi Nagoya" 0026	76	(0.632*76)=48
I.E. "Walter Peñaloza Ramella" 1255	73	(0.632*73)=46
I.E. "Alfonso Barrantes Lingán" 1236	74	(0.632*74)=47
Total	223	141

Es decir, con este procedimiento, se logró determinar el número de docentes que se deben encuestar en cada institución educativa.

2.6.3. Muestreo.

En la presente investigación se utilizó un muestreo de tipo probabilístico (muestreo aleatorio simple) y estratificado proporcional con 223 docentes de tres instituciones educativas públicas del distrito de Ate.

Según Hernández, et al. (2010), afirmaron que el muestreo probabilístico son "aquellos en donde todos los individuos poseen la misma probabilidad de ser

elegidos para formar parte de una muestra” (p.177). Entonces, todas las posibles muestras tienen igual probabilidad de ser escogidas.

Asimismo, Hernández, et al. (2010), sostuvieron que una muestra probabilística estratificada, quiere decir que la muestra tiene la misma posibilidad y que se considerarán segmentos o grupos de la población.

Es importante recalcar, que sólo estos métodos de muestreo probabilístico y estratificados nos garantizan la representatividad de la muestra extraída y constituyen las más recomendables.

2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

2.7.1. Técnicas.

Al hablar de la investigación, contamos con diversas técnicas de recolección de datos para medir las variables y facilitar tratamiento especial de los mismos; en algunas investigaciones puede llegar a utilizarse más de una técnica. Según Hernández, et al. (2010), afirmaron que las técnicas más empleadas en la investigación científica son “la encuesta, la entrevista, el análisis de contenido y la observación” (p. 198).

En el presente estudio se utilizará la técnica de la encuesta para el estudio de la variable Síndrome de Burnout, para lo cual se aplicará un cuestionario con la finalidad de medir o realizar la medición de la variable.

2.7.2. Instrumentos.

Según Hernández et al. (2010) “el instrumento de medición es el recurso que utiliza el investigador para registrar información o datos sobre las variables que tienen en mente” (p. 200).

El instrumento utilizado en la presente investigación fue la versión en español del Maslach Burnout Inventory propuesta por el Psicólogo Nicolás Seisdedos en el año 1997. Esta versión ha sido utilizada en diversas investigaciones en Latinoamérica y en nuestro país. Dicho instrumento muestra un alto nivel de confiabilidad para las investigaciones.

El cuestionario estuvo conformado por 22 items, utilizando la escala de Likert (ordinal) conteniendo opciones de respuestas:

(0) Nunca, (1) Alguna vez al año o menos, (2) Una vez al mes o menos, (3) Algunas veces al mes, (4) Una vez a la semana, (5) Varias veces a la semana, (6) Diariamente.

A continuación, se presenta la ficha técnica del instrumento Maslach Burnout Inventory.

Ficha técnica de la variable Síndrome de Burnout

Nombre del instrumento: Maslach Burnout Inventory (MBI)

Autor: Cristina Maslach y Susan Jackson (1986)

Versión en español de Nicolás Seisdedos

Año: 1997

Lugar: España

Objetivo: Medir la percepción de los docentes en las Instituciones Educativas sobre el Síndrome de Burnout.

Muestra: 141 docentes

Administración: Grupal

Tiempo de duración: 30 minutos

Normas de aplicación:

Cada uno de los docentes marcaron en cada uno de los ítems del cuestionario según la valoración (Nunca, Alguna vez al año o menos, Una vez al mes o menos, Algunas veces al mes, Una vez a la semana, Varias veces a la semana, A diario).

Este cuestionario cuenta con un total de 22 ítems, los cuales se encuentran distribuidos en tres dimensiones: Agotamiento emocional, Despersonalización y Realización personal. En consecuencia, dicho cuestionario se encargará de medir la percepción de los docentes en las Instituciones Educativas sobre el Síndrome de Burnout.

Tabla 4

Valoración expresiva de la escala Likert para variable Síndrome de Burnout.

Expresión cualitativa	Escala de valores
A diario	6
Varias veces a la semana	5
Una vez a la semana	4
Algunas veces al mes	3
Una vez al mes o menos	2
Alguna vez al año o menos	1
Nunca	0

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 5

Escala de baremos de acuerdo a la variable Síndrome de Burnout y dimensiones de estudio.

Variables y dimensiones	Niveles y Rangos
Agotamiento emocional	Bajo (0-18)
	Medio (19-36)
	Alto (37-54)
Despersonalización	Bajo (0-10)
	Medio (11-20)
	Alto (21-30)
Realización personal	Bajo (0-16)
	Medio (17-32)
	Alto (33-48)

Fuente: Elaboración propia

2.8. Métodos de análisis de datos.

Cuando hablamos sobre el análisis de datos, nos referimos a la actividad de la interpretación de los resultados de la investigación. Posteriormente, se realizarán inferencias a partir de los resultados obtenidos, plantear conclusiones, establecer diferencias y proponer recomendaciones para abordar el problema de investigación.

En esta línea de investigación, para realizar el análisis descriptivo y comprobar las hipótesis trazadas se utilizó el software SPSS V22 como medio de análisis estadístico.

2.9. Aspectos éticos.

El presente trabajo de investigación cumple con los criterios establecidos por la Universidad César Vallejo en cuanto al diseño de investigación cuantitativa, el

cual, a través de su formato, indica el camino a seguir durante el proceso de la investigación.

Es importante recalcar, que se ha cumplido con respetar la autoría de la información bibliográfica, razón por la cual al término de la investigación se pone en evidencia la referencia de los autores con sus respectivas informaciones y detalles sobre sus autorías.

Durante el desarrollo de la investigación, la autora realizó las interpretaciones de las citas, teniendo en cuenta el concepto de autoría y los criterios existentes para denominar a una persona “autor” de un artículo científico.

Por otro lado, se respeta la autoría del instrumentos que ha sido empleado para el recojo de información, así como se ha dado a conocer que la autora de la investigación realizó algunas adaptaciones al instrumento original, es por esto, que tuvo que pasar por el proceso de revisión de juicio de expertos para validar, finalmente, el instrumentos que se utilizó en la investigación.

III. Resultados

3.1 Descripción de la variable del Síndrome de Burnout

3.1.1 Descripción de la variable del Síndrome de Burnout en tres instituciones educativas de Ate.

Tabla 6

Distribución de frecuencia de la variable Síndrome de Burnout de los docentes de tres instituciones educativas públicas de Ate.

			Síndrome de Burnout		
			Medio	Alto	Total
Instituciones educativas	AICHI NAGOYA	Recuento	47	1	48
		% del total	97,9%	2,1%	100,0%
	LINGÁN 1236	Recuento	42	5	47
		% del total	89,4%	10,6%	100,0%
	PEÑALOZA 1255	Recuento	35	11	46
		% del total	76,1%	23,9%	100,0%
Total		Recuento	124	17	141
		% del total	87,9%	12,1%	100,0%

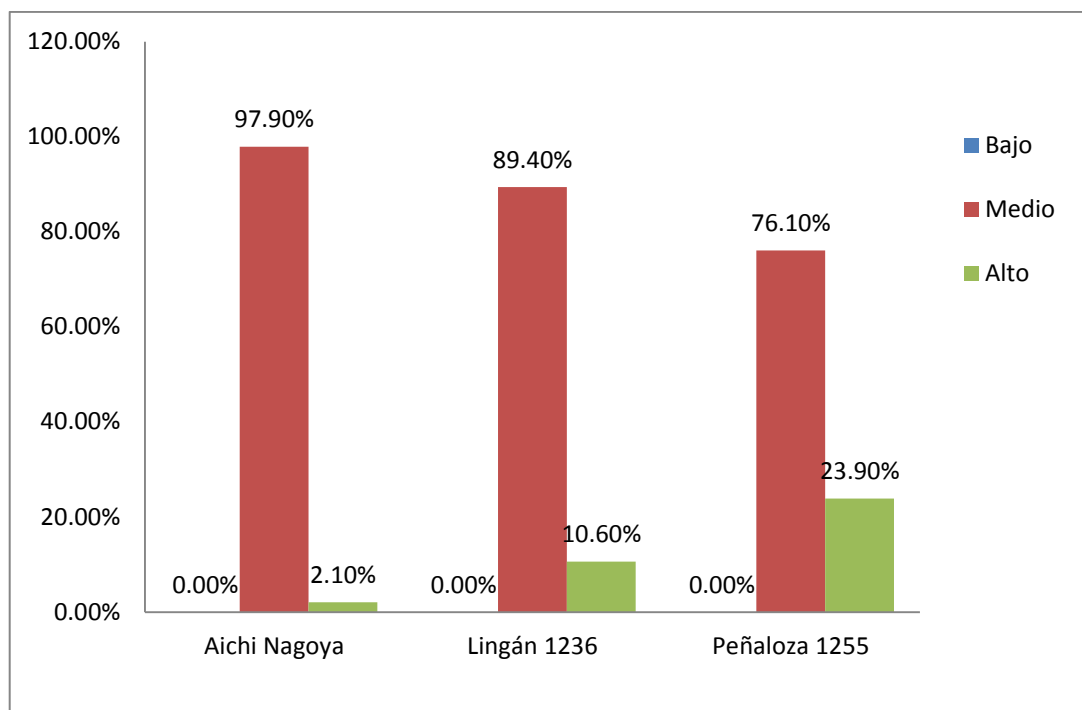


Figura 2. Diagrama comparativo del Burnout en tres instituciones educativas públicas de Ate.

De lo observado en la tabla 6 y figura 2, podemos afirmar que la frecuencia del síndrome de Burnout de los docentes de la I.E. Aichi Nagoya N°0026, I.E. Walter Peñaloza Ramella N°1255 y I.E. Alfonso Barrantes Lingán N°1236 se encuentra de la siguiente manera; el 97,9% de los docentes que tienen un nivel medio del síndrome de Burnout son de la I.E. Aichi Nagoya N°0026, el 89,4% de los docentes que tienen un nivel medio del síndrome de Burnout son de la I.E. Alfonso Barrantes Lingán N°1236; el 76,1% de los docentes que tienen un nivel medio del síndrome de Burnout son de la I.E. Walter Peñaloza Ramella N°1255; el 23,9% de los docentes que tienen un nivel alto del síndrome de Burnout son de la I.E. Walter Peñaloza Ramella N°1255; el 10,6% de los docentes que tienen un nivel alto del síndrome de Burnout son de la I.E. Alfonso Barrantes Lingán N°1236 y solo hay un 2,1% de los docentes que tienen un nivel alto del síndrome de Burnout son de la I.E. Aichi Nagoya N°0026.

3.1.2 Descripción de la variable del Síndrome de Burnout tomando en cuenta el género.

Tabla 7

Distribución de frecuencia de la variable Síndrome de Burnout tomando en cuenta el género de los docentes de tres instituciones educativas públicas de Ate.

			Síndrome de Burnout		
Género			Medio	Alto	Total
Femenino	Recuento		84	14	98
		% del total	59,6%	9,9%	69,5%
	Masculino	Recuento	40	3	43
		% del total	28,4%	2,1%	30,5%
Total	Recuento		124	17	141
	% del total		87,9%	12,1%	100,0%

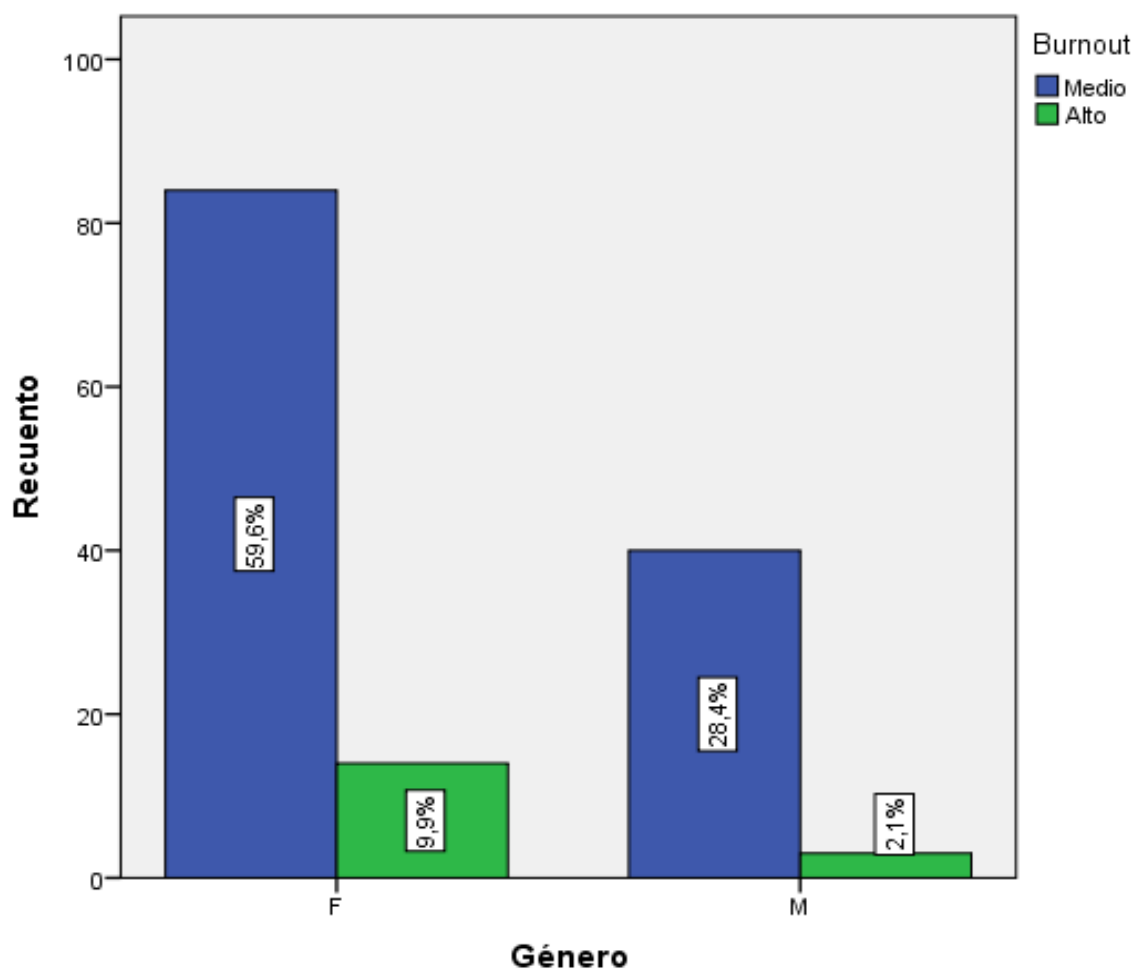


Figura 3. Diagrama comparativo del Burnout según género en tres instituciones educativas públicas de Ate.

De lo observado en la tabla 7 y figura 3, podemos afirmar que la frecuencia del síndrome de Burnout de los docentes de la I.E. Aichi Nagoya N°0026, I.E. Walter Peñaloza Ramella N°1255 y I.E. Alfonso Barrantes Lingán N°1236 se encuentra de la siguiente manera; el 59,6% de los docentes que tienen un nivel medio del síndrome de Burnout son de género femenino, el 28,4% de los docentes que tienen un nivel medio del síndrome de Burnout son de género masculino; el 9,9% de los docentes que tienen un nivel alto del síndrome de Burnout son de género femenino y el 2,1% de los docentes que tienen un nivel alto del síndrome de Burnout son de género masculino.

3.1.3 Descripción de la variable del Síndrome de Burnout tomando en cuenta el estado civil.

Tabla 8

Distribución de frecuencia de la variable Síndrome de Burnout tomando en cuenta el estado civil de los docentes de tres instituciones educativas públicas de Ate.

		Síndrome de Burnout		Total
		Medio	Alto	
Estado civil	Casado	Recuento	105	122
		% del total	74,5%	86,5%
	Soltero	Recuento	19	19
		% del total	13,5%	13,5%
Total		Recuento	124	141
		% del total	87,9%	100,0%

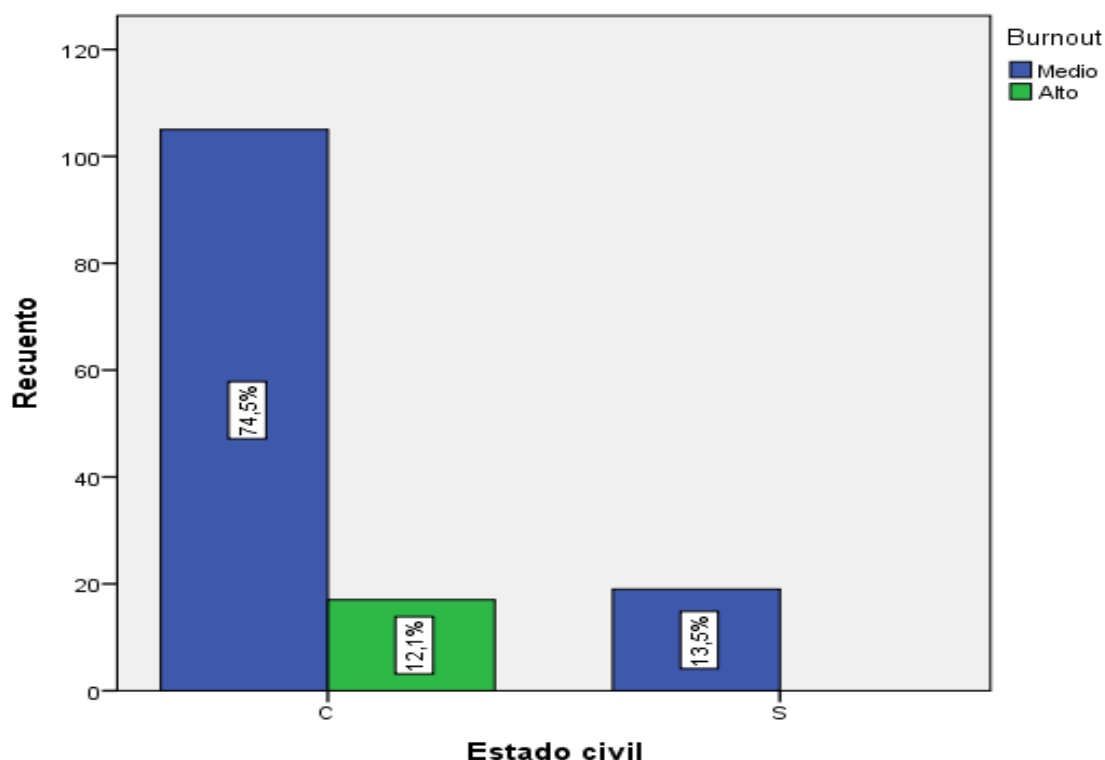


Figura 4. Diagrama comparativo del Burnout según estado civil en tres instituciones educativas públicas de Ate.

De lo observado en la tabla 8 y figura 4, podemos afirmar que la frecuencia del síndrome de Burnout de los docentes de la I.E. Aichi Nagoya N°0026, I.E. Walter Peñaloza Ramella N°1255 y I.E. Alfonso Barrantes Lingán N°1236 se encuentra

de la siguiente manera; el 74,5% de los docentes que tienen un nivel medio del síndrome de Burnout son casados, el 13,5% de los docentes que tienen un nivel alto del síndrome de Burnout son casados y solo el 12,1% de los docentes que tienen un nivel medio del síndrome de Burnout son solteros.

3.1.4 Descripción de la variable del Síndrome de Burnout tomando en cuenta el nivel de enseñanza.

Tabla 9

Distribución de frecuencia de la variable Síndrome de Burnout tomando en cuenta el nivel de enseñanza de los docentes de tres instituciones educativas públicas de Ate.

			Síndrome de Burnout		
			Medio	Alto	Total
Nivel de enseñanza	Inicial	Recuento	31	3	34
		% del total	22,0%	2,1%	24,1%
	Primaria	Recuento	61	12	73
		% del total	43,3%	8,5%	51,8%
	Secundaria	Recuento	32	2	34
		% del total	22,7%	1,4%	24,1%
	Total	Recuento	124	17	141
		% del total	87,9%	12,1%	100,0%

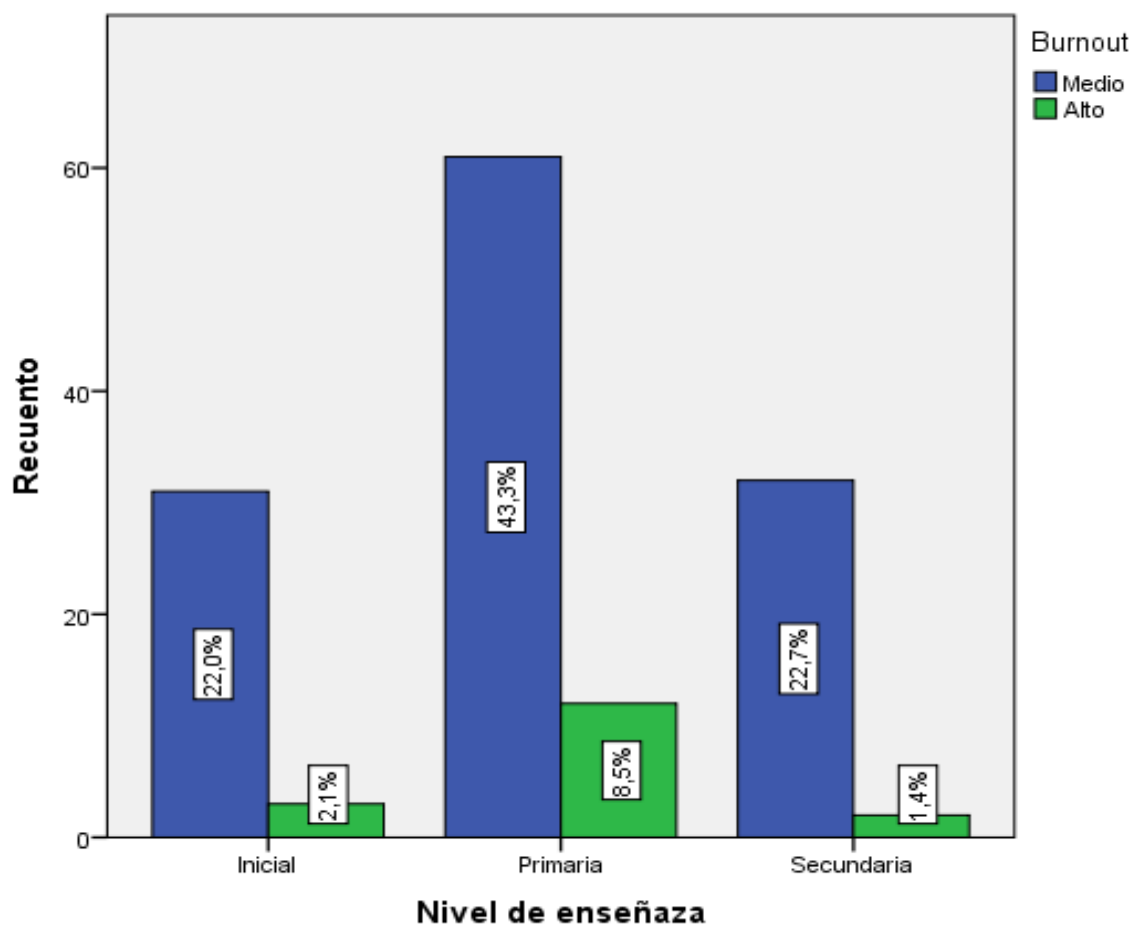


Figura 5. Diagrama comparativo del Burnout según el nivel de enseñanza en tres instituciones educativas públicas de Ate.

De lo observado en la tabla 9 y figura 5, podemos afirmar que la frecuencia del síndrome de Burnout de los docentes de la I.E. Aichi Nagoya N°0026, I.E. Walter Peñaloza Ramella N°1255 y I.E. Alfonso Barrantes Lingán N°1236 se encuentra de la siguiente manera; el 43,3% de los docentes que tienen un nivel medio del síndrome de Burnout y trabajan en el nivel primaria, el 22,0% de los docentes que tienen un nivel medio del síndrome de Burnout y trabajan en el nivel inicial; el 22,7% de los docentes que tienen un nivel medio del síndrome de Burnout y trabajan en el nivel secundaria; el 8,5% de los docentes que tienen un nivel alto del síndrome de Burnout y trabajan en el nivel primaria; el 2,1% de los docentes que tienen un nivel alto del síndrome de Burnout y trabajan en el nivel inicial y el 1,4% de los docentes que tienen un nivel alto del síndrome de Burnout y trabajan en el nivel secundaria.

3.1.5 Descripción de la variable del Síndrome de Burnout tomando en cuenta la edad de agrupación

Tabla 10

Distribución de frecuencia de la variable síndrome de Burnout tomando en cuenta la edad de agrupación de los docentes de tres instituciones educativas públicas de Ate.

			Síndrome de Burnout		
			Medio	Alto	Total
Edad de agrupación	Entre 31 y 40 años	Recuento	22	1	23
		% del total	15,6%	0,7%	16,3%
	Entre 41 y 50 años	Recuento	83	7	90
		% del total	58,9%	5,0%	63,8%
	Entre 51 y 60 años	Recuento	19	9	28
		% del total	13,5%	6,4%	19,9%
Total	Recuento		124	17	141
	% del total		87,9%	12,1%	100,0%

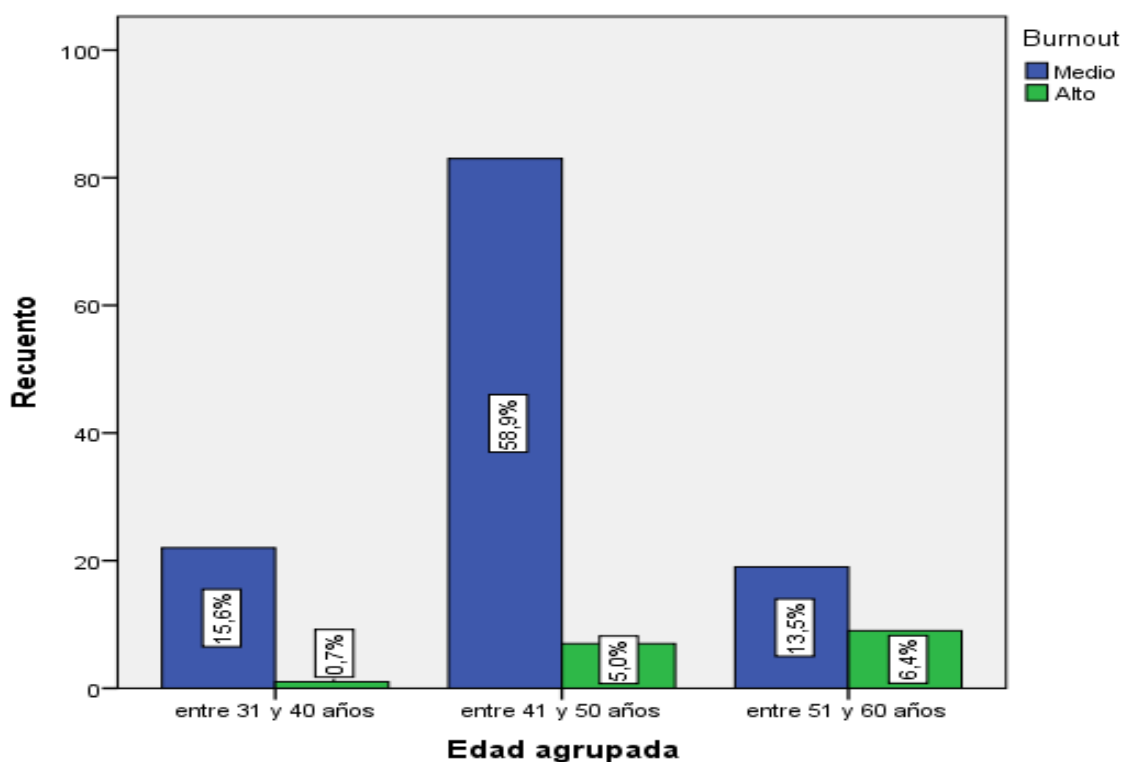


Figura 6. Diagrama comparativo del Burnout según el nivel de enseñanza en tres instituciones educativas públicas de Ate.

De lo observado en la tabla 10 y figura 6, podemos afirmar que la frecuencia del síndrome de Burnout de los docentes de la I.E. Aichi Nagoya N°0026, I.E. Walter Peñaloza Ramella N°1255 y I.E. Alfonso Barrantes Lingán N°1236 se encuentra de la siguiente manera; el 58,9% de los docentes que tienen un nivel medio del síndrome de Burnout están entre los 41 y 50 años de edad, el 15,6% de los docentes que tienen un nivel medio del síndrome de Burnout están entre los 31 y 40 años de edad; el 13,5% de los docentes que tienen un nivel medio del síndrome de Burnout están entre los 51 y 60 años; el 6,4% de los docentes que tienen un nivel alto del síndrome de Burnout están entre los 51 y 60 años de edad; el 5,0% de los docentes que tienen un nivel alto del síndrome de Burnout están entre los 41 y 50 años de edad y solo un 0,7% de los docentes que tienen un nivel alto del síndrome de Burnout están entre los 31 y 40 años de edad.

3.2 Descripción del nivel de agotamiento emocional.

3.2.1 Descripción del nivel de agotamiento emocional tomando en cuenta la institución educativa.

Tabla 11

Distribución de frecuencia del nivel de agotamiento emocional de los docentes de tres instituciones educativas públicas de Ate.

			Agotamiento emocional			
			Bajo	Medio	Alto	Total
Instituciones educativas	AICHI NAGOYA	Recuento	33	13	2	48
		% del total fila	68,8%	27,1%	4,1%	100,0%
	LINGÁN 1236	Recuento	0	7	40	47
		% del total fila	0,0%	14,9%	85,1%	100,0%
	PEÑALOZA 1255	Recuento	0	5	41	46
		% del total fila	0,0%	10,9%	89,1%	100,0%
Total		Recuento	33	25	83	141
		% del total	23,4%	17,7%	58,9%	100,0%

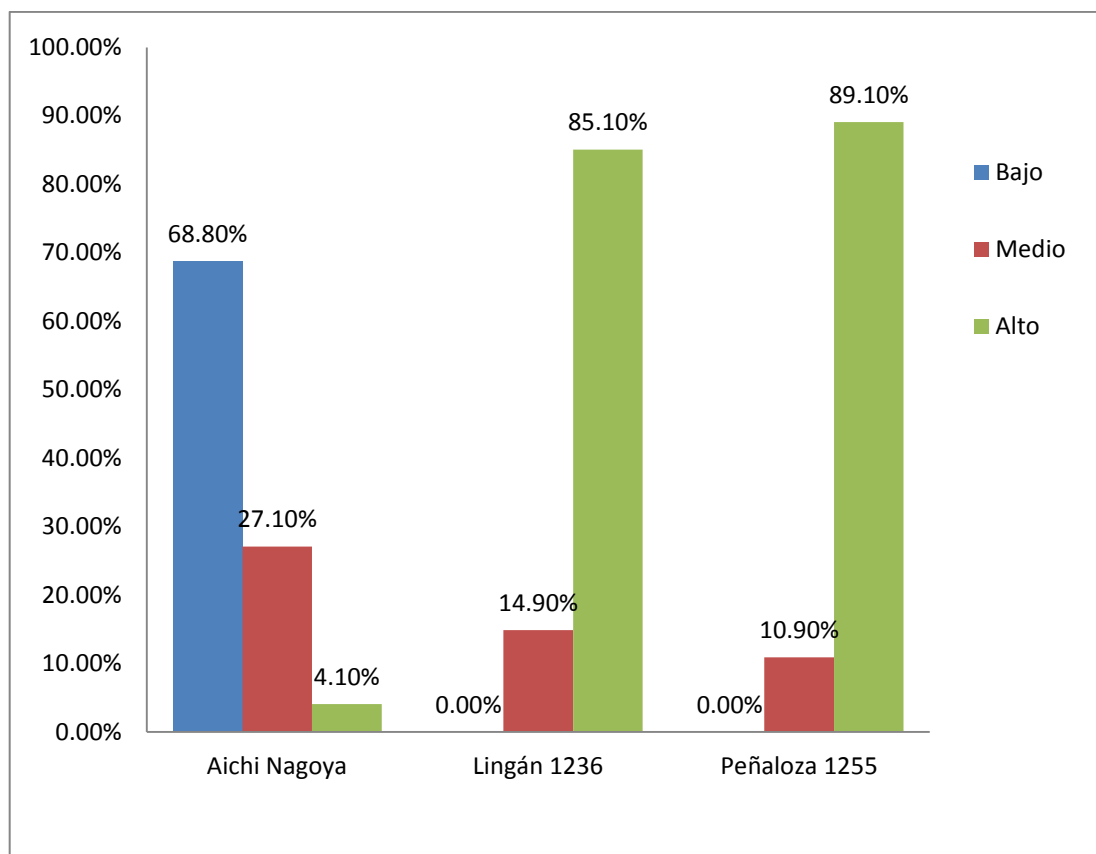


Figura 7. Diagrama comparativo del nivel de agotamiento emocional en tres instituciones educativas públicas de Ate.

De lo observado en la tabla 11 y figura 7, podemos afirmar que el nivel de Agotamiento emocional de los docentes de la I.E. Aichi Nagoya N°0026, I.E. Walter Peñaloza Ramella N°1255 y I.E. Alfonso Barrantes Lingán N°1236 se encuentra de la siguiente manera; el 89,1% de los docentes tienen un nivel alto de agotamiento emocional son de la I.E. Walter Peñaloza Ramella N°1255, el 85,1% de los docentes tienen un nivel alto de agotamiento emocional son de la I.E. Alfonso Barrantes Lingán N°1236; el 4,1% de los docentes tienen un nivel alto de agotamiento emocional son de la I.E. Aichi Nagoya N°0026; el 68,8% de los docentes tienen un nivel bajo de agotamiento emocional son de la I.E. Aichi Nagoya N°0026; el 27,1% de los docentes tienen un nivel medio de agotamiento emocional son de la I.E. Aichi Nagoya N°0026, el 14,9% de los docentes tienen un nivel medio de agotamiento emocional son de la I.E. Alfonso Barrantes Lingán N°1236 y solo hay un 10,9% de los docentes tienen un nivel medio del agotamiento emocional son de la I.E. Walter Peñaloza Ramella N°1255.

3.2.2 Descripción del nivel de agotamiento emocional tomando en cuenta el género.

Tabla 12

Distribución de frecuencia del nivel de agotamiento emocional tomando en cuenta el género de los docentes de tres instituciones educativas públicas de Ate.

		Agotamiento emocional			
Genero		Bajo	Medio	Alto	Total
Femenino	Recuento	21	19	58	98
	% del total	14,9%	13,5%	41,1%	69,5%
	Masculino				
	Recuento	12	6	25	43
Total	% del total	8,5%	4,3%	17,7%	30,5%
	Recuento	33	25	83	141
	% del total	23,4%	17,7%	58,9%	100,0%

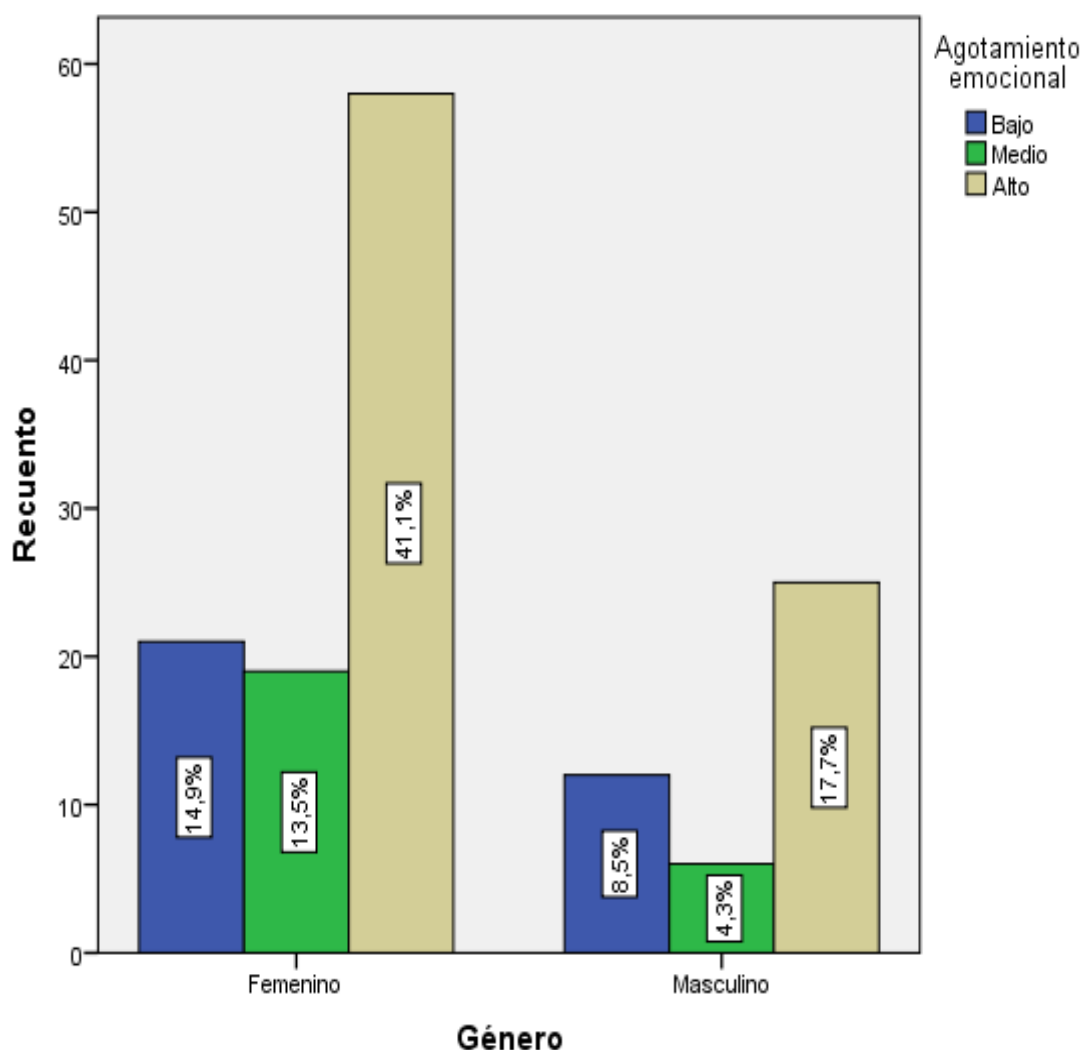


Figura 8. Diagrama comparativo del nivel de agotamiento emocional según género en tres instituciones educativas públicas de Ate.

De lo observado en la tabla 12 y figura 8, podemos afirmar que el nivel de agotamiento emocional de los docentes de la I.E. Aichi Nagoya N°0026, I.E. Walter Peñaloza Ramella N°1255 y I.E. Alfonso Barrantes Lingán N°1236 se encuentra de la siguiente manera; el 41,1% de los docentes tienen un nivel alto de agotamiento emocional son de género femenino, el 17,7% de los docentes tienen un nivel alto de agotamiento emocional son de género masculino; el 14,9% de los docentes tienen un nivel bajo de agotamiento emocional son de género femenino, el 13,5% de los docentes tienen un nivel medio de agotamiento emocional son de género femenino, el 8,5% de los docentes tienen un nivel bajo de agotamiento emocional son de género masculino y el 4,3% de los

docentes tienen un nivel medio de agotamiento emocional son de género masculino.

3.2.3 Descripción del nivel de agotamiento emocional tomando en cuenta el estado civil.

Tabla 13

Distribución de frecuencia del nivel de agotamiento emocional tomando en cuenta el estado civil de los docentes de tres instituciones educativas públicas de Ate.

			Agotamiento emocional			
			Bajo	Medio	Alto	Total
Estado civil	Casado	Recuento	29	16	77	122
		% del total	20,6%	11,3%	54,6%	86,5%
	Soltero	Recuento	4	9	6	19
		% del total	2,8%	6,4%	4,3%	13,5%
Total	Recuento		33	25	83	141
	% del total		23,4%	17,7%	58,9%	100,0%

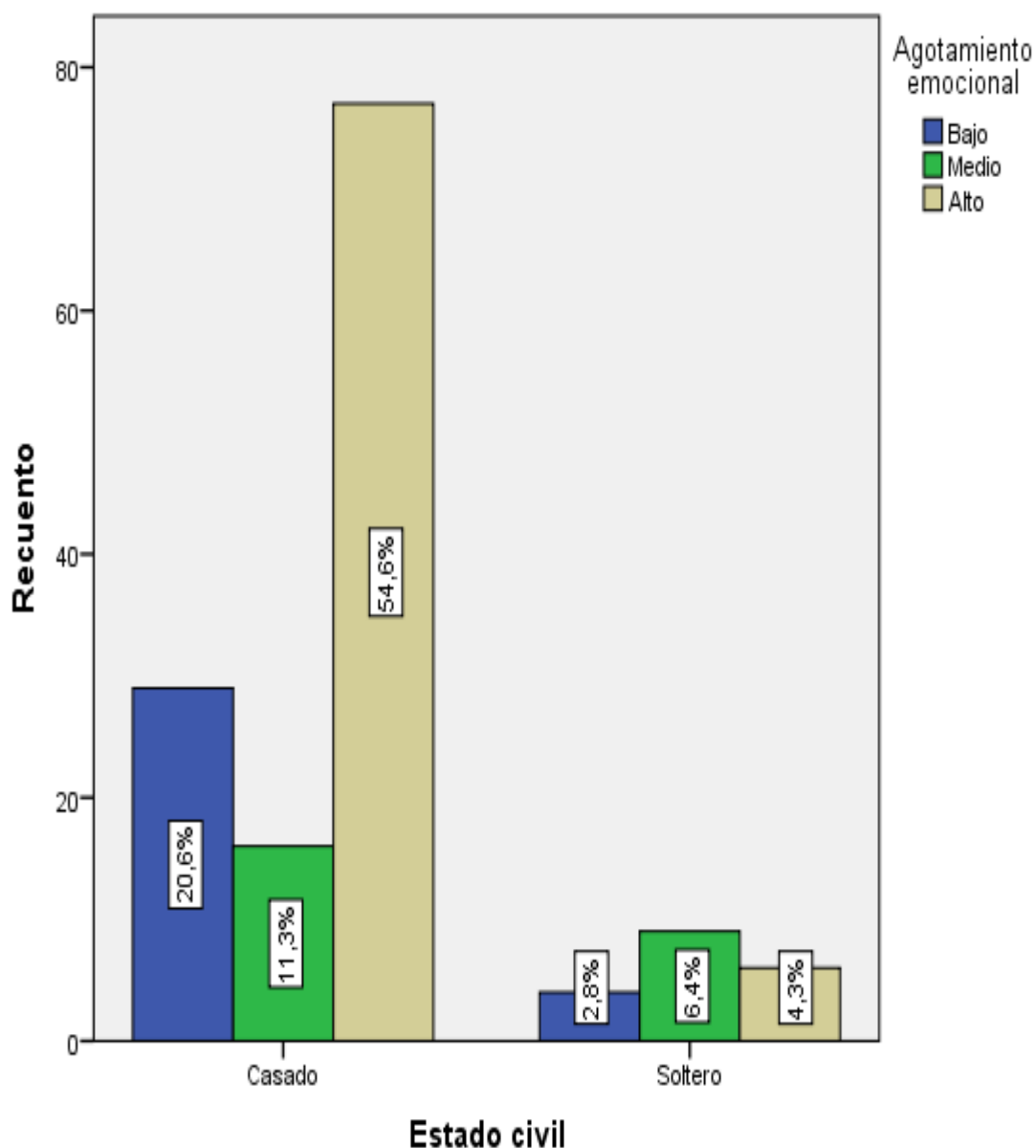


Figura 9. Diagrama comparativo del nivel de agotamiento emocional según estado civil en tres instituciones educativas públicas de Ate.

De lo observado en la tabla 13 y figura 9, podemos afirmar que la frecuencia del síndrome de Burnout de los docentes de la I.E. Aichi Nagoya N°0026, I.E. Walter Peñaloza Ramella N°1255 y I.E. Alfonso Barrantes Lingán N°1236 se encuentra de la siguiente manera; el 54,6% de los docentes tienen un nivel alto del nivel de agotamiento emocional son casados, el 20,6% de los docentes tienen un nivel bajo del nivel de agotamiento emocional son casados, el 11,3% de los docentes tienen un nivel medio del nivel de agotamiento emocional son casados, el 6,4% de

los docentes tienen un nivel medio del nivel de agotamiento emocional son solteros, el 4,3% de los docentes tienen un nivel alto del nivel de agotamiento emocional son solteros y solo el 2,8% de los docentes tienen un nivel bajo del nivel de agotamiento emocional son solteros.

3.2.4 Descripción del nivel de agotamiento emocional tomando en cuenta el nivel de enseñanza.

Tabla 14

Distribución de frecuencia del nivel de agotamiento emocional tomando en cuenta el nivel de enseñanza de los docentes de tres instituciones educativas públicas de Ate.

			Agotamiento emocional			
			Bajo	Medio	Alto	Total
Nivel de enseñanza	Inicial	Recuento	4	14	16	34
		% del total	2,8%	9,9%	11,3%	24,1%
	Primaria	Recuento	18	4	51	73
		% del total	12,8%	2,8%	36,2%	51,8%
	Secundaria	Recuento	11	7	16	34
		% del total	7,8%	5,0%	11,3%	24,1%
	Total	Recuento	33	25	83	141
		% del total	23,4%	17,7%	58,9%	100,0%

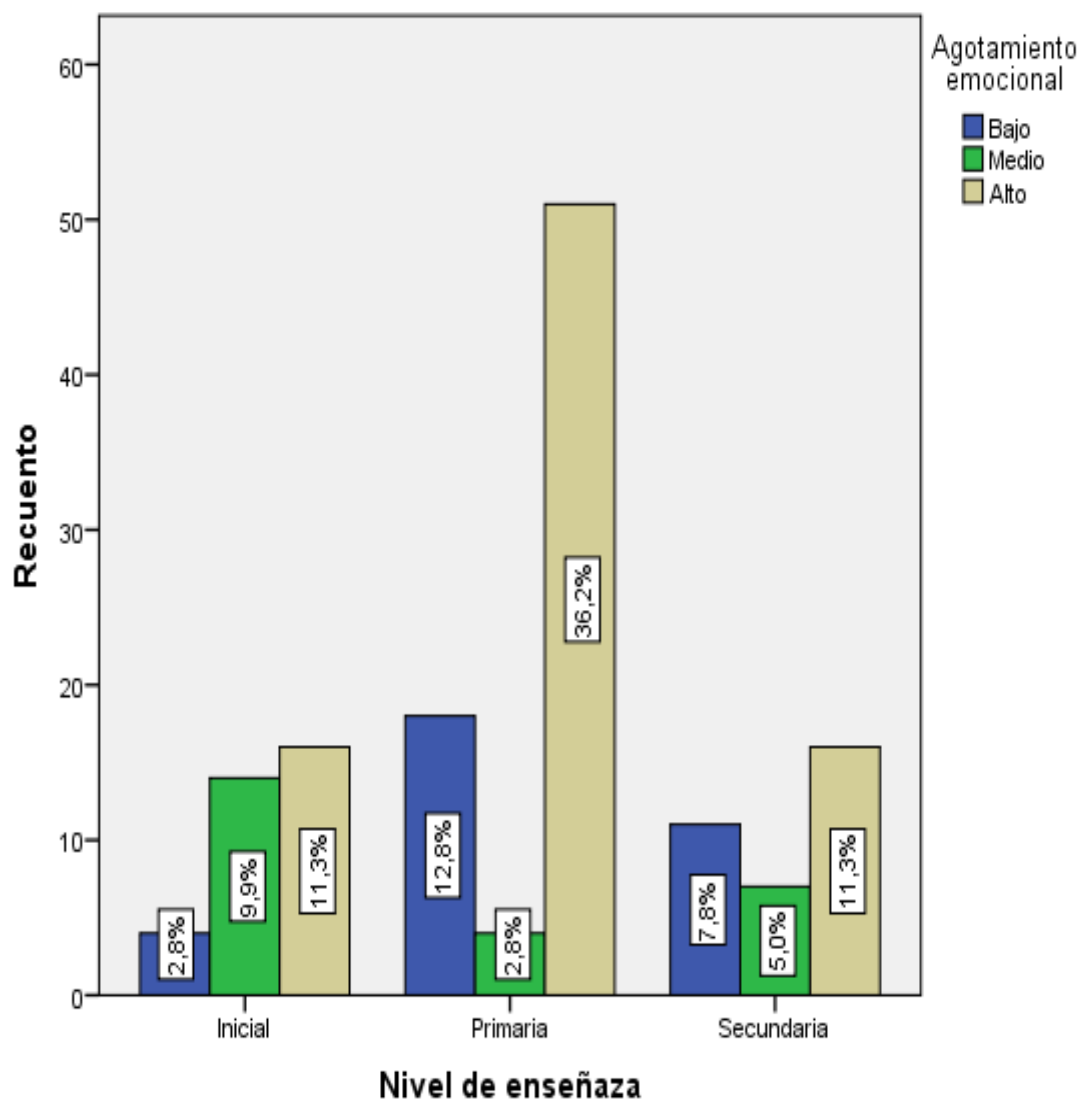


Figura 10. Diagrama comparativo del nivel de agotamiento emocional según el nivel de enseñanza en tres instituciones educativas públicas de Ate.

De lo observado en la tabla 14 y figura 10, podemos afirmar que la frecuencia del síndrome de Burnout de los docentes de la I.E. Aichi Nagoya N°0026, I.E. Walter Peñaloza Ramella N°1255 y I.E. Alfonso Barrantes Lingán N°1236 se encuentra de la siguiente manera; el 36,2% de los docentes tienen un nivel alto del nivel de agotamiento emocional y trabajan en el nivel primaria, el 12,8% de los docentes tienen un nivel bajo del nivel de agotamiento emocional y trabajan en el nivel primaria; el 11,3% de los docentes tienen un nivel alto del nivel de agotamiento emocional y trabajan en el nivel secundaria; el 11,3% de los docentes tienen un

nivel alto del nivel de agotamiento emocional y trabajan en el nivel inicial; el 9,9% de los docentes tienen un nivel medio de agotamiento emocional y trabajan en el nivel inicial; el 7,8% de los docentes tienen un nivel bajo de agotamiento emocional y trabajan en el nivel secundaria; el 5,0% de los docentes tienen un nivel medio de agotamiento emocional y trabajan en el nivel secundaria, el 2,8% de los docentes tienen un nivel bajo de agotamiento emocional y trabajan en el nivel inicial y el 2,8% de los docentes tienen un nivel medio de agotamiento emocional y trabajan en el nivel primaria.

3.2.5 Descripción del nivel de agotamiento emocional tomando en cuenta la edad de agrupación.

Tabla 15

Distribución de frecuencia del nivel de agotamiento emocional tomando en cuenta la edad de agrupación de los docentes de tres instituciones educativas públicas de Ate.

			Agotamiento emocional			
			Bajo	Medio	Alto	Total
Edad de agrupación	Entre 31 y 40 años	Recuento	8	7	8	23
		% del total	5,7%	5,0%	5,7%	16,3%
	Entre 41 y 50 años	Recuento	25	18	47	90
		% del total	17,7%	12,8%	33,3%	63,8%
	Entre 51 y 60 años	Recuento	0	0	28	28
		% del total	0,0%	0,0%	19,9%	19,9%
Total	Recuento	33	25	83	141	
	% del total	23,4%	17,7%	58,9%	100,0%	

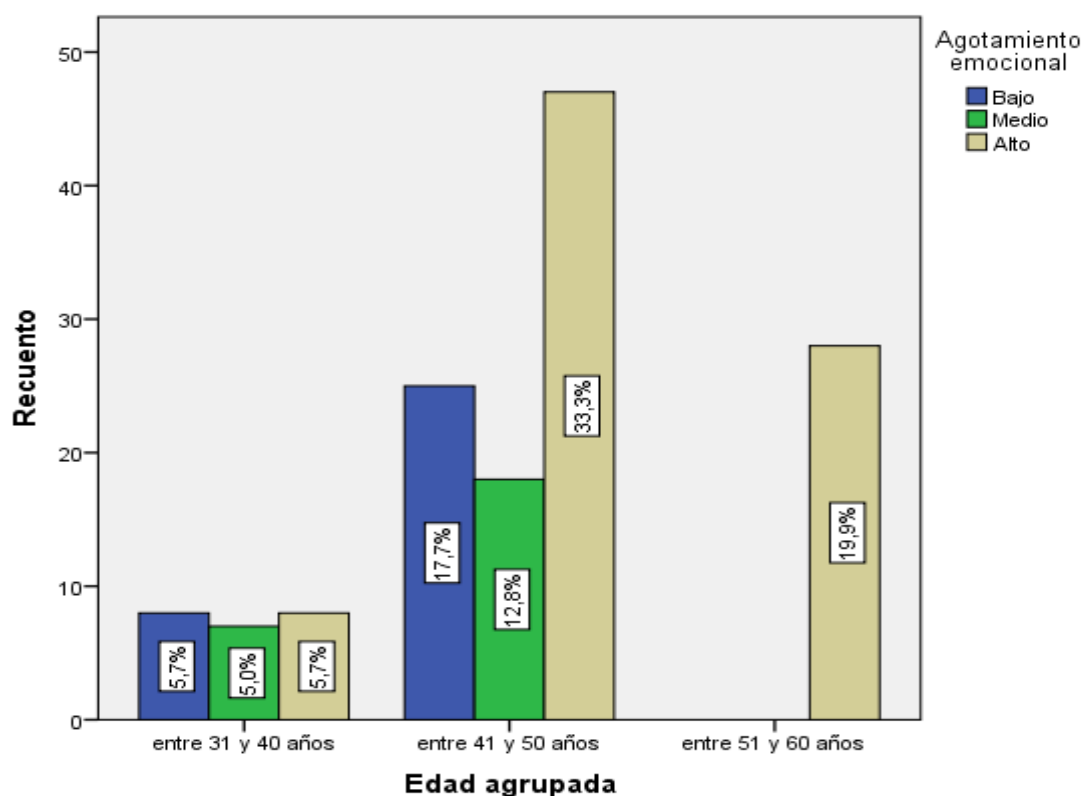


Figura 11. Diagrama comparativo del nivel de agotamiento emocional según el nivel de enseñanza en tres instituciones educativas públicas de Ate.

De lo observado en la tabla 15 y figura 11, podemos afirmar que la frecuencia del síndrome de Burnout de los docentes de la I.E. Aichi Nagoya N°0026, I.E. Walter Peñaloza Ramella N°1255 y I.E. Alfonso Barrantes Lingán N°1236 se encuentra de la siguiente manera; el 33,3% de los docentes tienen un nivel alto de agotamiento emocional están entre los 41 y 50 años de edad, el 19,9% de los docentes tienen un nivel alto de agotamiento emocional están entre los 51 y 60 años de edad; el 17,7% de los docentes tienen un nivel bajo de agotamiento emocional están entre los 41 y 50 años; el 12,8% de los docentes tienen un nivel medio del agotamiento emocional están entre los 41 y 50 años de edad; el 5,7% de los docentes tienen un nivel alto de agotamiento emocional están entre los 31 y 40 años de edad, el 5,7% de los docentes tienen un nivel bajo de agotamiento emocional están entre los 31 y 40 años de edad y solo un 5,0% de los docentes tienen un nivel alto de agotamiento emocional están entre los 31 y 40 años de edad.

3.3 Descripción del nivel de Despersonalización.

3.3.1 Descripción del nivel de despersonalización tomando en cuenta la institución educativa.

Tabla 16

Distribución de frecuencia del nivel de despersonalización de los docentes de tres instituciones educativas públicas de Ate.

		Despersonalización				
		Bajo	Medio	Alto	Total	
Instituciones educativas	AICHI NAGOYA	Recuento	45	3	0	48
		% del total fila				
			93,8%	6,2%	0,0%	100,0%
	LINGÁN 1236	Recuento	1	35	11	47
		% del total fila				
			2,1%	74,5%	23,4%	100,0%
	PEÑALOZA 1255	Recuento	0	25	21	46
		% del total fila				
			0,0%	54,3%	45,7%	100,0%
Total	Recuento	46	63	32	141	
	% del total	32,6%	44,7%	22,7%	100,0%	

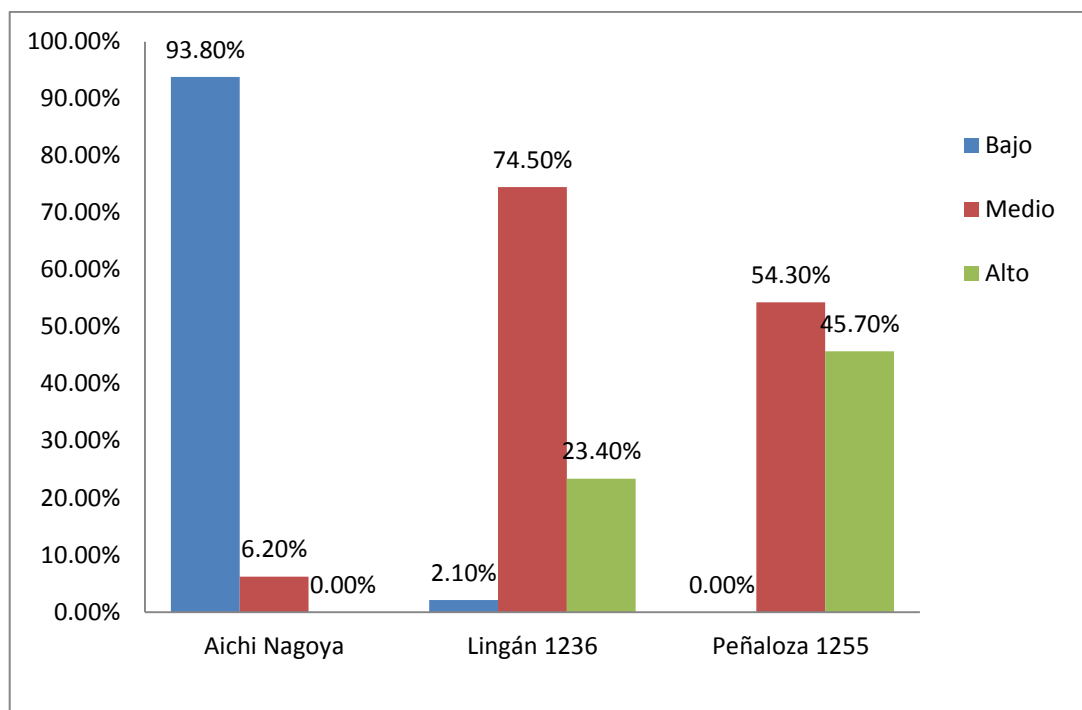


Figura 12. Diagrama comparativo del nivel de despersonalización en tres instituciones educativas públicas de Ate.

De lo observado en la tabla 16 y figura 12, podemos afirmar que el nivel de despersonalización de los docentes de la I.E. Aichi Nagoya N°0026, I.E. Walter Peñaloza Ramella N°1255 y I.E. Alfonso Barrantes Lingán N°1236 se encuentra de la siguiente manera; el 93,8% de los docentes tienen un nivel bajo de despersonalización son de la I.E. Aichi Nagoya N°0026, el 2,1% de los docentes tienen un nivel bajo de despersonalización son de la I.E. Alfonso Barrantes Lingán N°1236; el 54,3% de los docentes tienen un nivel medio de despersonalización son de la I.E. Walter Peñaloza Ramella N°1255; el 74,5% de los docentes tienen un nivel medio de despersonalización son de la I.E. Alfonso Barrantes Lingán N°1236; 54,3% de los docentes tienen un nivel medio de despersonalización son de la I.E. Walter Peñaloza Ramella N°1255; el 23,4% de los docentes tienen un nivel alto de despersonalización son de la I.E. Alfonso Barrantes Lingán N°1236 y el 45,7% de los docentes tienen un nivel alto de despersonalización son de la I.E. Walter Peñaloza Ramella N°1255.

3.3.2 Descripción del nivel de despersonalización tomando en cuenta el género.

Tabla 17

Distribución de frecuencia del nivel de despersonalización tomando en cuenta el género de los docentes de tres instituciones educativas públicas de Ate.

			Despersonalización			
			Bajo	Medio	Alto	Total
Género	Femenino	Recuento	33	38	27	98
		% del total	23,4%	27,0%	19,1%	69,5%
	Masculino	Recuento	13	25	5	43
		% del total	9,2%	17,7%	3,5%	30,5%
Total		Recuento	46	63	32	141
		% del total	32,6%	44,7%	22,7%	100,0%

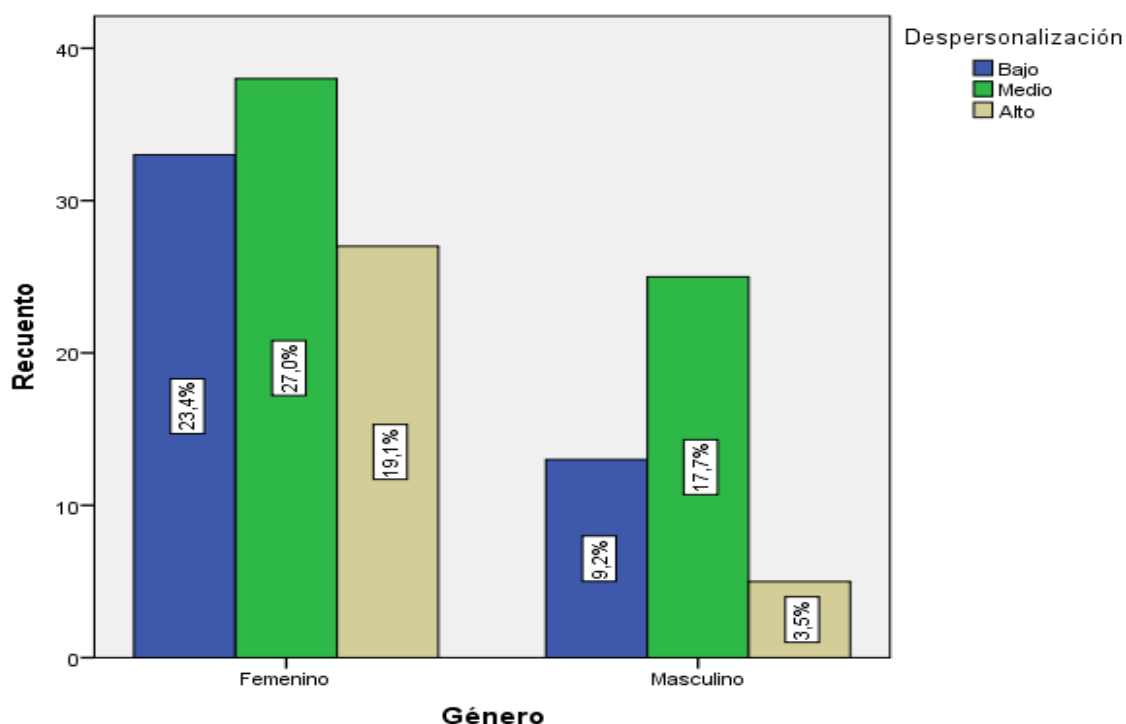


Figura 13. Diagrama comparativo del nivel de despersonalización según género en tres instituciones educativas públicas de Ate.

De lo observado en la tabla 17 y figura 13, podemos afirmar que el nivel de agotamiento emocional de los docentes de la I.E. Aichi Nagoya N°0026, I.E.

Walter Peñaloza Ramella N°1255 y I.E. Alfonso Barrantes Lingán N°1236 se encuentra de la siguiente manera; el 27,0% de los docentes tienen un nivel medio de despersonalización son de género femenino, el 23,4% de los docentes tienen un nivel bajo de despersonalización son de género femenino; el 19,1% de los docentes tienen un nivel alto de despersonalización son de de género femenino, el 17,7% de los docentes tienen un nivel medio de despersonalización son de de género masculino, el 9,2% de los docentes tienen un nivel bajo de despersonalización son de de género masculino y el 3,5% de los docentes tienen un nivel alto de despersonalización son de género masculino.

3.3.3 Descripción del nivel de despersonalización tomando en cuenta el estado civil.

Tabla 18

Distribución de frecuencia del nivel de despersonalización tomando en cuenta el estado civil de los docentes de tres instituciones educativas públicas de Ate.

			Despersonalización			
			Bajo	Medio	Alto	Total
Estado civil	Casado	Recuento	41	49	32	122
		% del total	29,1%	34,8%	22,7%	86,5%
	Soltero	Recuento	5	14	0	19
		% del total	3,5%	9,9%	0,0%	13,5%
Total	Recuento		46	63	32	141
	% del total		32,6%	44,7%	22,7%	100,0%

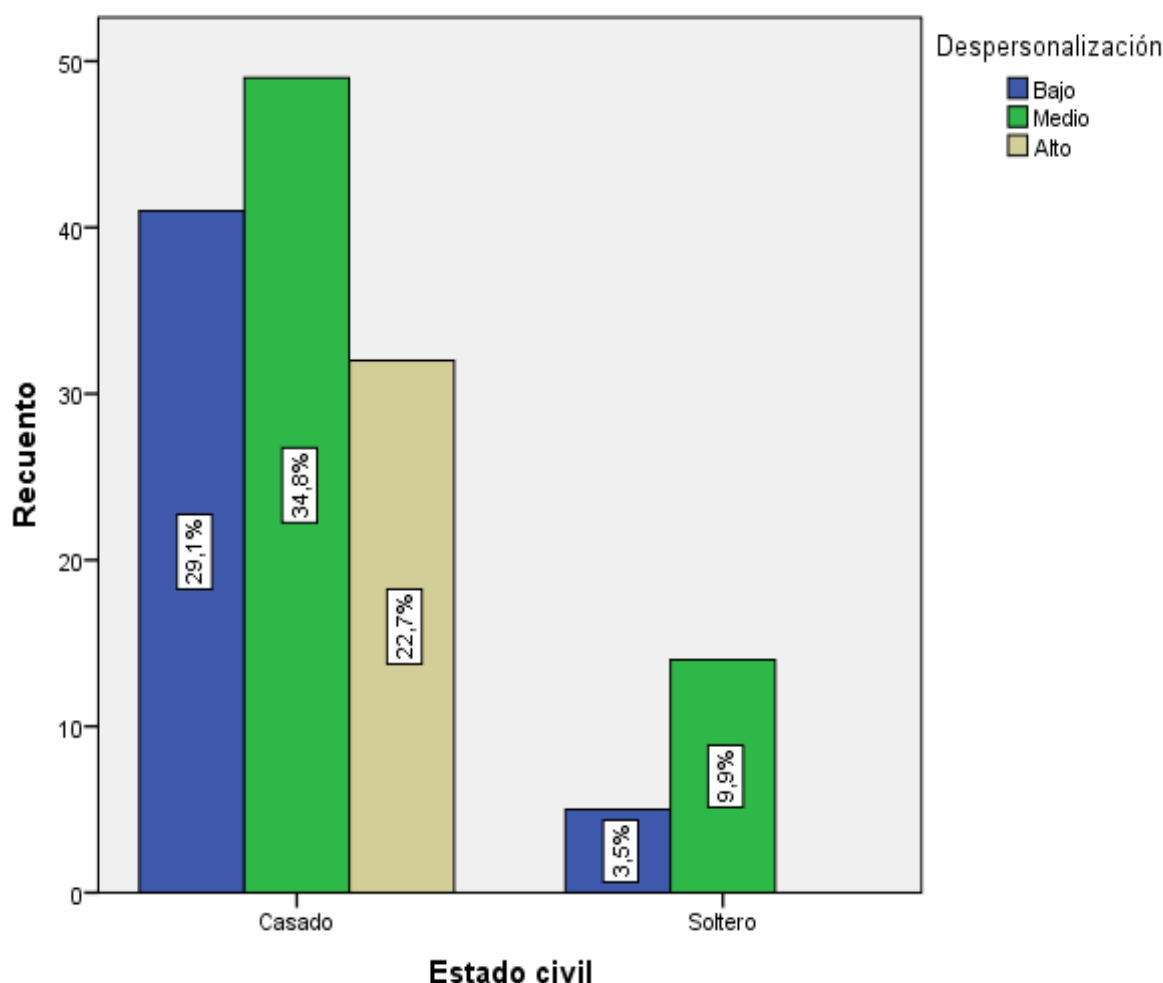


Figura 14. Diagrama comparativo del nivel de despersonalización según estado civil en tres instituciones educativas públicas de Ate.

De lo observado en la tabla 18 y figura 14, podemos afirmar que la frecuencia del síndrome de Burnout de los docentes de la I.E. Aichi Nagoya N°0026, I.E. Walter Peñaloza Ramella N°1255 y I.E. Alfonso Barrantes Lingán N°1236 se encuentra de la siguiente manera; el 34,8% de los docentes tienen un nivel medio de despersonalización son casados, el 29,1% de los docentes tienen un nivel bajo del nivel de despersonalización son casados, el 22,7% de los docentes tienen un nivel alto de despersonalización son casados, el 9,9% de los docentes tienen un nivel medio de despersonalización son solteros y el 3,5% de los docentes tienen un nivel bajo de despersonalización son solteros.

3.3.4 Descripción del nivel de despersonalización tomando en cuenta el nivel de enseñanza.

Tabla 19

Distribución de frecuencia del nivel de despersonalización tomando en cuenta el nivel de enseñanza de los docentes de tres instituciones educativas públicas de Ate.

		Despersonalización				
		Bajo	Medio	Alto	Total	
Nivel de enseñanza	Inicial	Recuento	12	17	5	34
		% del total	8,5%	12,1%	3,5%	24,1%
	Primaria	Recuento	22	28	23	73
		% del total	15,6%	19,9%	16,3%	51,8%
	Secundaria	Recuento	12	18	4	34
		% del total	8,5%	12,8%	2,8%	24,1%
	Total	Recuento	46	63	32	141
		% del total	32,6%	44,7%	22,7%	100,0%

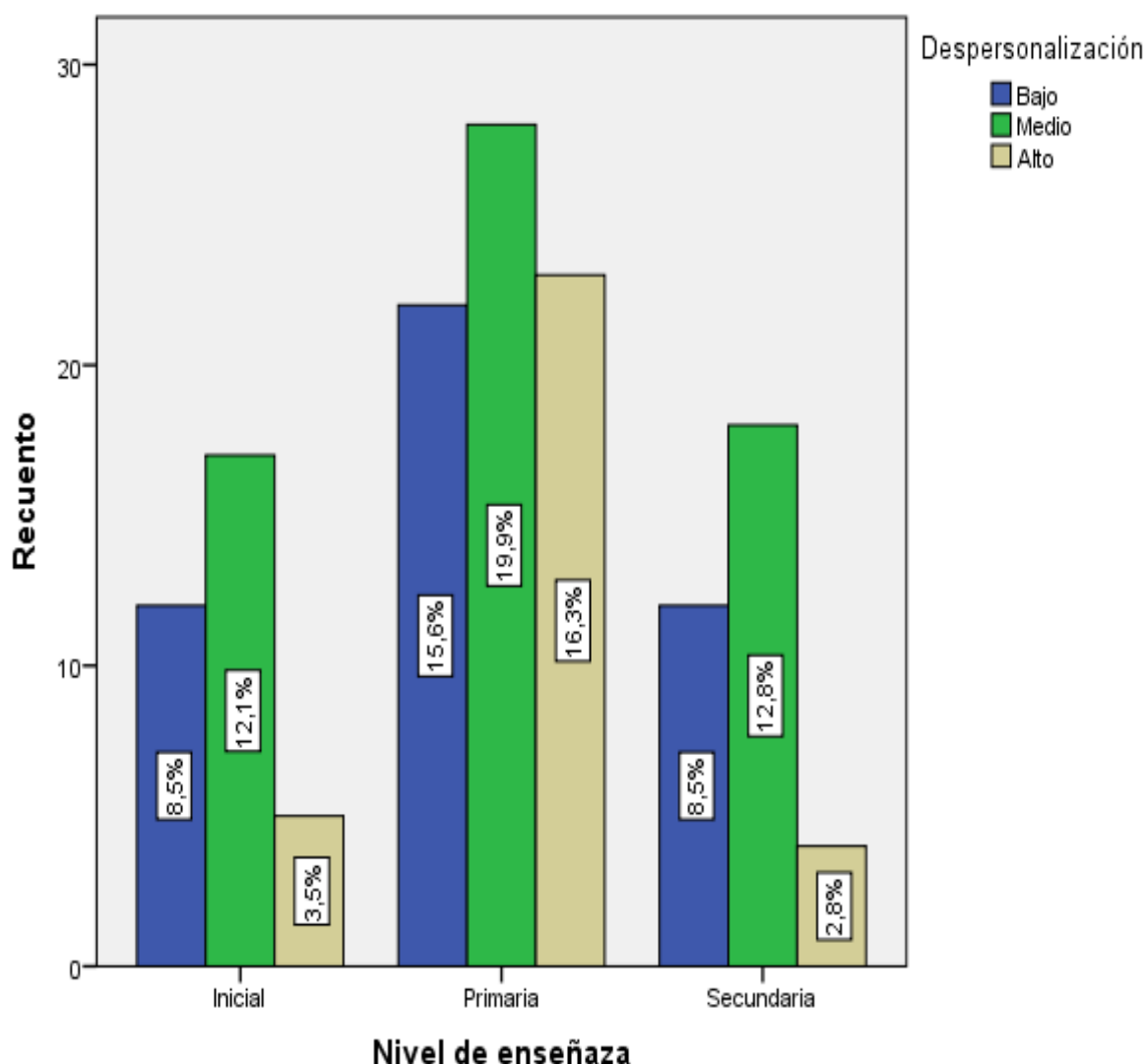


Figura 15. Diagrama comparativo del nivel de despersonalización según el nivel de enseñanza en tres instituciones educativas públicas de Ate.

De lo observado en la tabla 19 y figura 15, podemos afirmar que la frecuencia del síndrome de Burnout de los docentes de la I.E. Aichi Nagoya N°0026, I.E. Walter Peñaloza Ramella N°1255 y I.E. Alfonso Barrantes Lingán N°1236 se encuentra de la siguiente manera; el 19,9% de los docentes tienen un nivel medio de despersonalización y trabajan en el nivel primaria, el 16,3% de los docentes tienen un nivel alto de despersonalización y trabajan en el nivel primaria; el 15,6% de los docentes tienen un nivel bajo de despersonalización y trabajan en el nivel primaria; el 12,8% de los docentes tienen un nivel medio de despersonalización y trabajan en el nivel secundaria; el 12,1% de los docentes tienen un nivel medio de

despersonalización y trabajan en el nivel inicial; el 8,5% de los docentes tienen un nivel bajo de despersonalización y trabajan en el nivel secundaria; el 8,5% de los docentes tienen un nivel bajo de despersonalización y trabajan en el nivel inicial, el 3,5% de los docentes tienen un nivel alto de despersonalización y trabajan en el nivel inicial y el 2,8% de los docentes tienen un nivel alto de despersonalización y trabajan en el nivel secundaria.

3.3.5 Descripción del nivel de despersonalización tomando en cuenta la edad de agrupación.

Tabla 20

Distribución de frecuencia del nivel de despersonalización tomando en cuenta la edad de agrupación de los docentes de tres instituciones educativas públicas de Ate.

			Despersonalización			
			Bajo	Medio	Alto	Total
Edad agrupada	Entre 31 y 40 años	Recuento	8	12	3	23
		% del total	5,7%	8,5%	2,1%	16,3%
	Entre 41 y 50 años	Recuento	37	37	16	90
		% del total	26,2%	26,2%	11,3%	63,8%
	Entre 51 y 60 años	Recuento	1	14	13	28
		% del total	0,7%	9,9%	9,2%	19,9%
Total	Recuento	46	63	32	141	
	% del total	32,6%	44,7%	22,7%	100,0%	

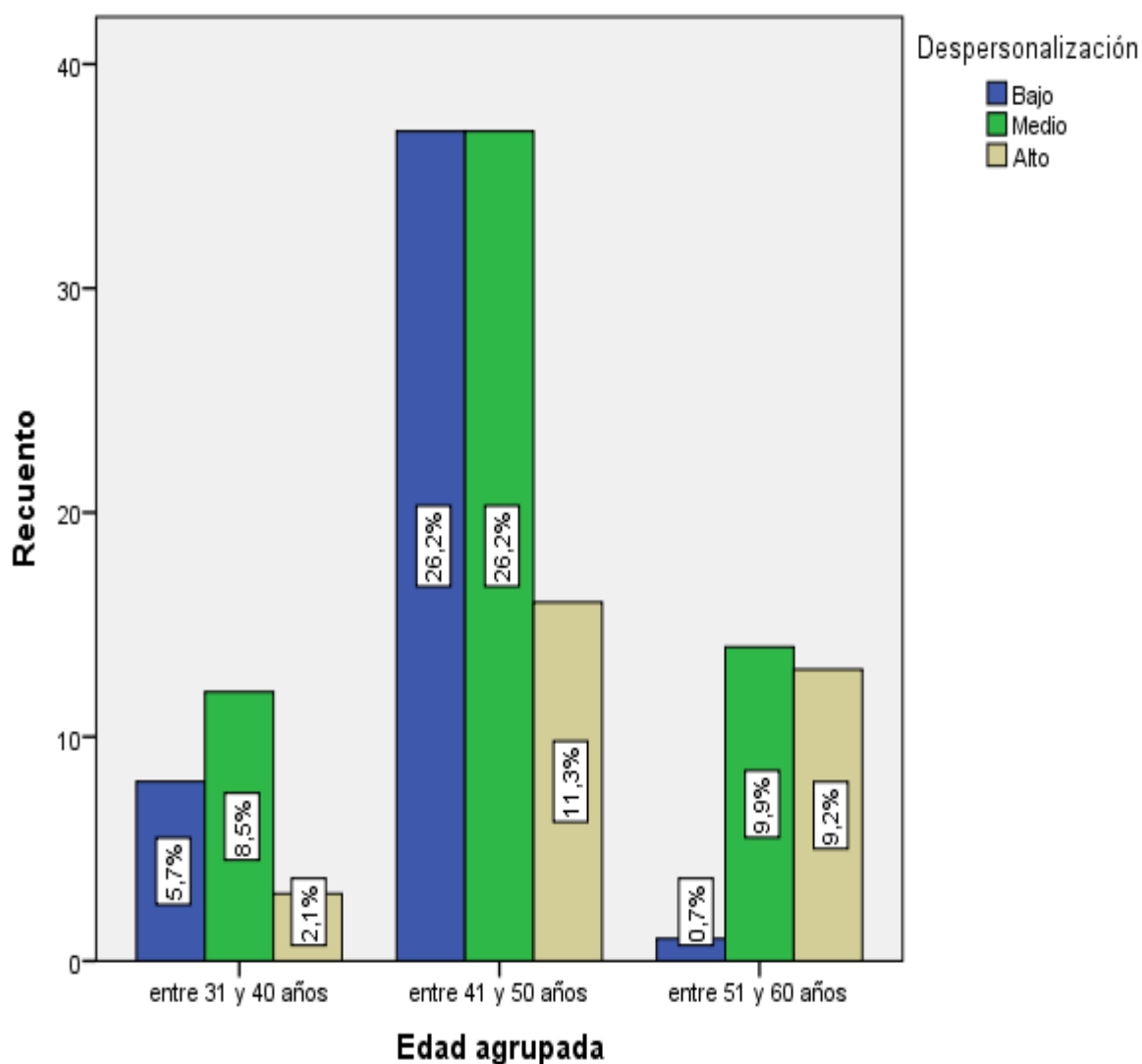


Figura 16. Diagrama comparativo del nivel de despersonalización según el nivel de enseñanza en tres instituciones educativas públicas de Ate.

De lo observado en la tabla 20 y figura 16, podemos afirmar que la frecuencia del síndrome de Burnout de los docentes de la I.E. Aichi Nagoya N°0026, I.E. Walter Peñaloza Ramella N°1255 y I.E. Alfonso Barrantes Lingán N°1236 se encuentra de la siguiente manera; el 26,2% de los docentes tienen un nivel medio de despersonalización están entre los 41 y 50 años de edad, el 26,2% de los docentes tienen un nivel bajo de despersonalización están entre los 41 y 50 años de edad, el 11,3% de los docentes tienen un nivel alto de despersonalización están entre los 41 y 50 años de edad; el 9,9% de los docentes tienen un nivel medio de despersonalización están entre los 51 y 60 años; el 9,2% de los

docentes tienen un nivel medio de despersonalización están entre los 51 y 60 años, el 8,5% de los docentes tienen un nivel medio de despersonalización están entre los 31 y 40 años de edad; el 5,7% de los docentes tienen un nivel bajo de despersonalización están entre los 31 y 40 años de edad, el 2,1% de los docentes tienen un nivel alto de despersonalización están entre los 31 y 40 años de edad y solo un 0,7% de los docentes tienen un nivel bajo de despersonalización están entre los 51 y 60 años de edad.

3.4 Descripción del nivel de Realización personal.

3.4.1 Descripción del nivel de realización personal tomando en cuenta la institución educativa.

Tabla 21

Distribución de frecuencia del nivel de realización personal de los docentes de tres instituciones educativas públicas de Ate.

			Realización personal			
			Bajo	Medio	Alto	Total
Instituciones educativas	AICHI NAGOYA	Recuento	0	9	39	48
		% del total fila	0,0%	18,8%	81,2%	100,0%
	LINGÁN 1236	Recuento	36	11	0	47
		% del total fila	76,6%	23,4%	0,0%	100,0%
	PEÑALOZA 1255	Recuento	34	12	0	46
		% del total fila	73,9%	26,1%	0,0%	100,0%
Total	Recuento	70	32	39	141	
	% del total	49,6%	22,7%	27,7%	100,0%	

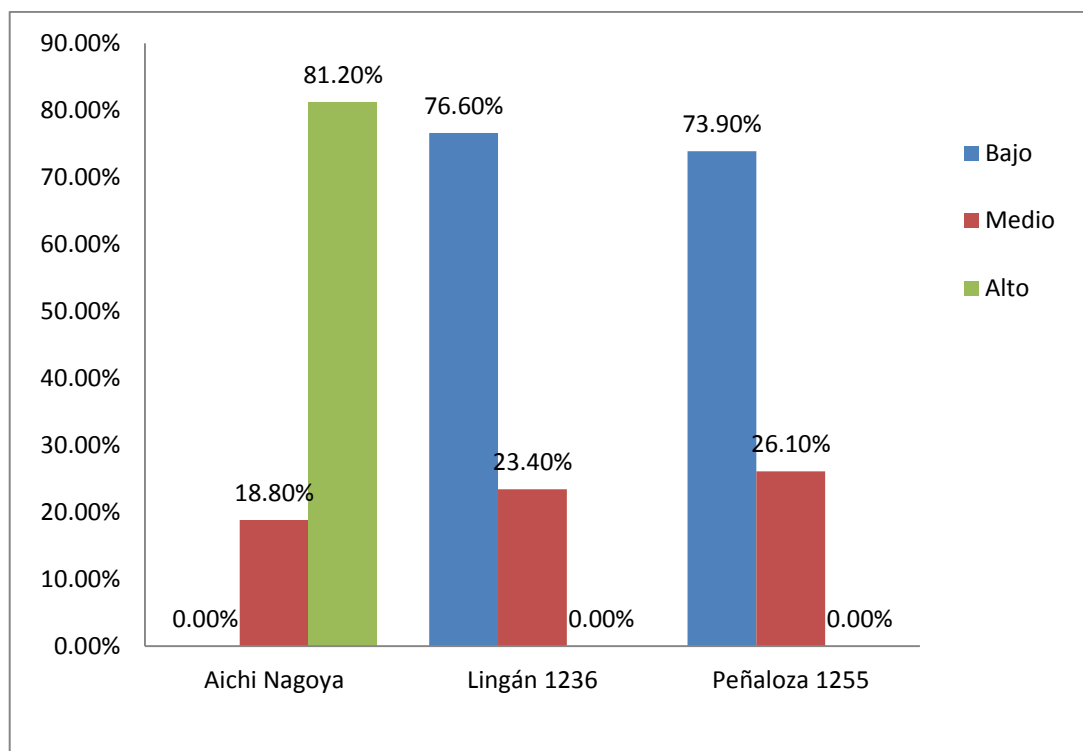


Figura 17. Diagrama comparativo de nivel de realización personal en tres instituciones educativas públicas de Ate.

De lo observado en la tabla 21 y figura 17, podemos afirmar que el nivel de Realización personal de los docentes de la I.E. Aichi Nagoya N°0026, I.E. Walter Peñaloza Ramella N°1255 y I.E. Alfonso Barrantes Lingán N°1236 se encuentra de la siguiente manera; el 81,2% de los docentes tienen un nivel alto de realización personal son de la I.E. Aichi Nagoya N°0026, el 76,6% de los docentes tienen un nivel bajo de realización personal son de la I.E. Alfonso Barrantes Lingán N°1236; el 73,9% de los docentes tienen un nivel bajo de realización personal son de la I.E. Walter Peñaloza Ramella N°1255; el 26,1% de los docentes tienen un nivel medio de realización personal son de la I.E. Walter Peñaloza Ramella N°1255; el 23,4% de los docentes tienen un nivel medio de realización personal son de la I.E. Alfonso Barrantes Lingán N°1236 y el 18,8% de los docentes tienen un nivel medio de realización personal son de la I.E. Aichi Nagoya N°0026.

3.4.2 Descripción del nivel de realización personal tomando en cuenta el género.

Tabla 22

Distribución de frecuencia del nivel de realización personal tomando en cuenta el género de los docentes de tres instituciones educativas públicas de Ate.

			Realización personal			
			Bajo	Medio	Alto	Total
Genero	Femenino	Recuento	48	23	27	98
		% del total	34,0%	16,3%	19,1%	69,5%
	Masculino	Recuento	22	9	12	43
		% del total	15,6%	6,4%	8,5%	30,5%
Total		Recuento	70	32	39	141
		% del total	49,6%	22,7%	27,7%	100,0%

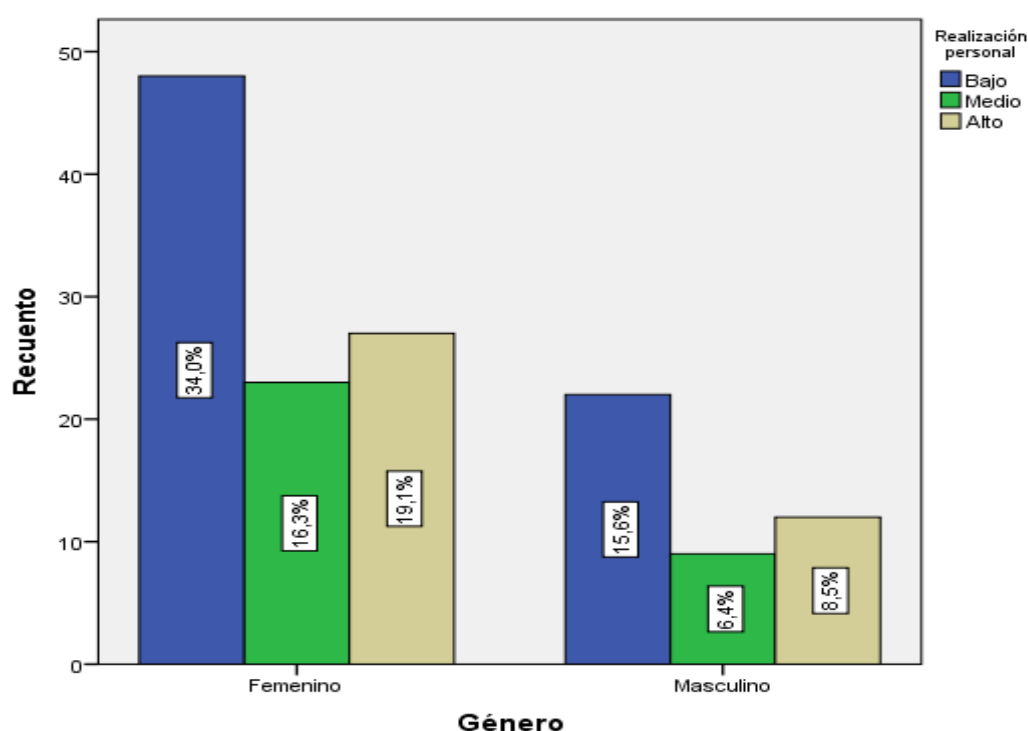


Figura 18. Diagrama comparativo del nivel de realización personal según género en tres instituciones educativas públicas de Ate.

De lo observado en la tabla 22 y figura 18, podemos afirmar que el nivel de agotamiento emocional de los docentes de la I.E. Aichi Nagoya N°0026, I.E. Walter Peñaloza Ramella N°1255 y I.E. Alfonso Barrantes Lingán N°1236 se

encuentra de la siguiente manera; el 34,0% de los docentes tienen un nivel bajo de realización personal son de género femenino, el 15,6% de los docentes tienen un nivel bajo de realización personal son de género masculino; el 19,1% de los docentes tienen un nivel alto de realización personal son de de género femenino, el 16,3% de los docentes tienen un nivel medio de realización personal son de de género femenino, el 8,5% de los docentes tienen un nivel alto de realización personal son de de género masculino y el 6,4% de los docentes tienen un nivel medio de realización personal son de género masculino.

3.3.3 Descripción del nivel de realización personal tomando en cuenta el estado civil.

Tabla 23

Distribución de frecuencia del nivel de realización personal tomando en cuenta el estado civil de los docentes de tres instituciones educativas públicas de Ate.

			Realización personal			
			Bajo	Medio	Alto	Total
Estado civil	Casados	Recuento	69	19	34	122
		% del total	48,9%	13,5%	24,1%	86,5%
	Solteros	Recuento	1	13	5	19
		% del total	0,7%	9,2%	3,5%	13,5%
Total	Recuento		70	32	39	141
	% del total		49,6%	22,7%	27,7%	100,0%

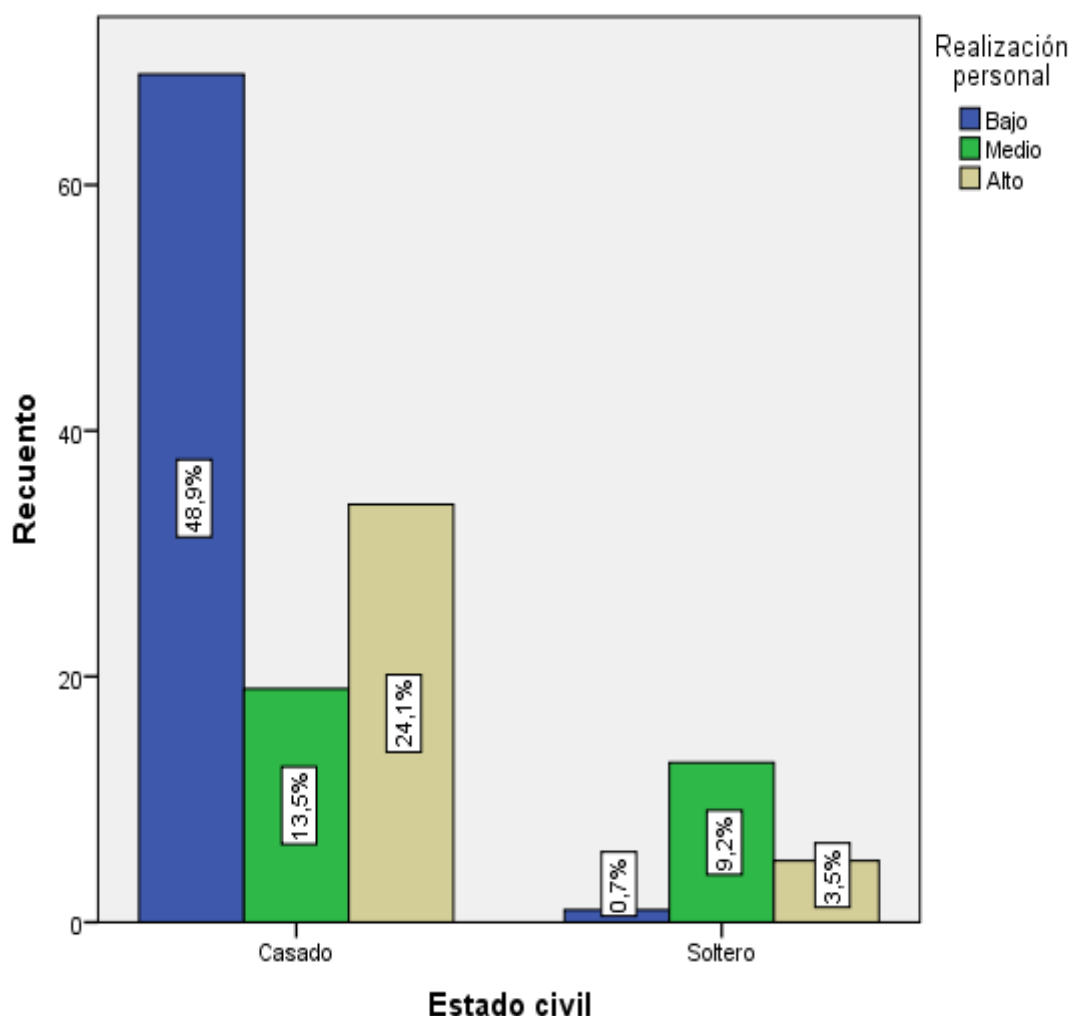


Figura 19. Diagrama comparativo del nivel de realización personal según estado civil en tres instituciones educativas públicas de Ate.

De lo observado en la tabla 23 y figura 19, podemos afirmar que la frecuencia del síndrome de Burnout de los docentes de la I.E. Aichi Nagoya N°0026, I.E. Walter Peñaloza Ramella N°1255 y I.E. Alfonso Barrantes Lingán N°1236 se encuentra de la siguiente manera; el 48,9% de los docentes tienen un nivel bajo de realización personal son casados, el 24,1% de los docentes tienen un nivel alto de realización personal son casados, el 13,5% de los docentes tienen un nivel medio de realización personal son casados, el 9,2% de los docentes tienen un nivel medio de realización personal son solteros, el 3,5% de los docentes tienen un nivel alto de realización personal son solteros y el 0,7% de los docentes tienen un nivel bajo de realización personal son solteros.

3.4.4 Descripción del nivel de realización personal tomando en cuenta el nivel de enseñanza.

Tabla 24

Distribución de frecuencia nivel de realización personal tomando en cuenta el nivel de enseñanza de los docentes de tres instituciones educativas públicas de Ate.

			Realización personal			
			Bajo	Medio	Alto	Total
Nivel enseñanza	Inicial	Recuento	13	10	11	34
		% del total				
		9,2%	7,1%	7,8%	24,1%	
	Primaria	Recuento	40	16	17	73
		% del total				
		28,4%	11,3%	12,1%	51,8%	
	Secundaria	Recuento	17	6	11	34
		% del total				
		12,1%	4,3%	7,8%	24,1%	
Total	Recuento	70	32	39	141	
	% del total					
	49,6%	22,7%	27,7%	100,0%		

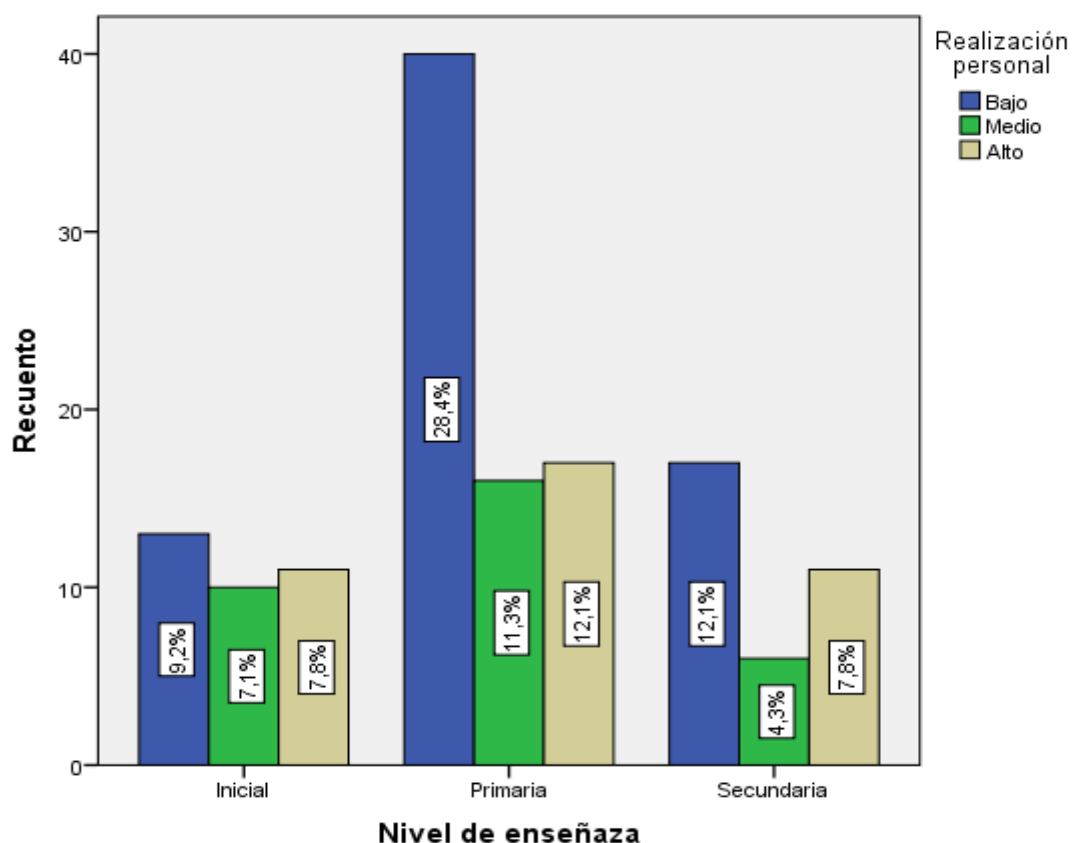


Figura 20. Diagrama comparativo del nivel de realización personal según el nivel de enseñanza en tres instituciones educativas públicas de Ate.

De lo observado en la tabla 24 y figura 20, podemos afirmar que la frecuencia del síndrome de Burnout de los docentes de la I.E. Aichi Nagoya N°0026, I.E. Walter Peñaloza Ramella N°1255 y I.E. Alfonso Barrantes Lingán N°1236 se encuentra de la siguiente manera; el 28,4% de los docentes tienen un nivel bajo de realización personal y trabajan en el nivel primaria, el 12,1% de los docentes tienen un nivel alto de realización personal y trabajan en el nivel primaria; el 12,1% de los docentes que tienen un nivel bajo de realización personal y trabajan en el nivel secundaria; el 11,3% de los docentes tienen un nivel medio de realización personal y trabajan en el nivel primaria; el 9,2% de los docentes tienen un nivel bajo de realización personal y trabajan en el nivel inicial; el 7,8% de los docentes tienen un nivel alto de realización personal y trabajan en el nivel secundaria; el 7,8% de los docentes tienen un nivel alto de realización personal y trabajan en el nivel inicial, el 7,1% de los docentes tienen un nivel medio de

realización personal y trabajan en el nivel inicial y el 4,3% de los docentes tienen un nivel medio de realización personal y trabajan en el nivel secundaria.

3.4.5 Descripción del nivel de realización personal tomando en cuenta la edad de agrupación.

Tabla 25

Distribución de frecuencia del nivel de realización personal tomando en cuenta la edad de agrupación de los docentes de tres instituciones educativas públicas de Ate.

			Realización personal			
			Bajo	Medio	Alto	Total
Edad agrupada	Entre 31 y 40 años	Recuento	5	10	8	23
		% del total				
			3,5%	7,1%	5,7%	16,3%
	Entre 41 y 50 años	Recuento	41	18	31	90
		% del total				
			29,1%	12,8%	22,0%	63,8%
	Entre 51 y 60 años	Recuento	24	4	0	28
		% del total				
			17,0%	2,8%	0,0%	19,9%
Total	Recuento	70	32	39	141	
	% del total					
		49,6%	22,7%	27,7%	100,0%	

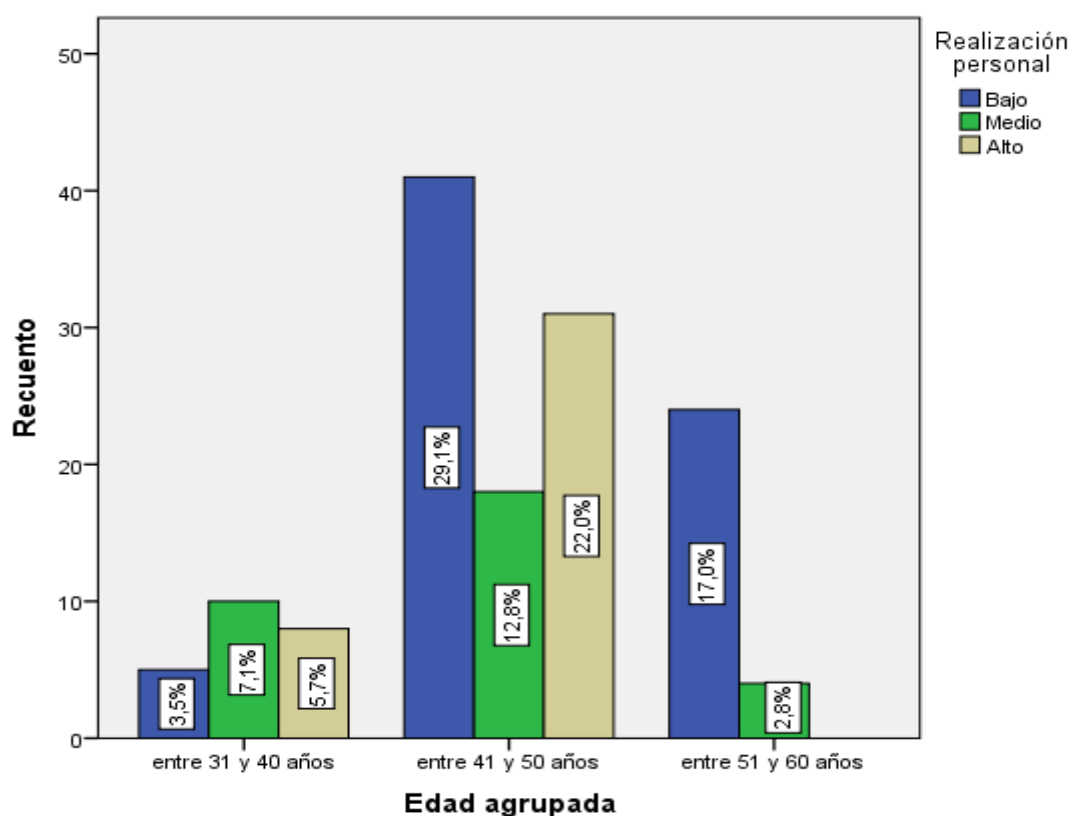


Figura 21. Diagrama comparativo del nivel de realización personal según el nivel de enseñanza en tres instituciones educativas públicas de Ate.

De lo observado en la tabla 25 y figura 21, podemos afirmar que la frecuencia del síndrome de Burnout de los docentes de la I.E. Aichi Nagoya N°0026, I.E. Walter Peñaloza Ramella N°1255 y I.E. Alfonso Barrantes Lingán N°1236 se encuentra de la siguiente manera; el 29,1% de los docentes que tienen un nivel bajo de realización personal están entre los 41 y 50 años de edad, el 26,2% de los docentes que tienen un nivel bajo de realización personal están entre los 41 y 50 años de edad, el 11,3% de los docentes que tienen un nivel alto de realización personal están entre los 41 y 50 años de edad; el 22,0% de los docentes que tienen un nivel alto de realización personal están entre los 41 y 50 años; el 17,0% de los docentes que tienen un nivel bajo de realización personal están entre los 51 y 60 años, el 12,8% de los docentes que tienen un nivel medio del realización personal están entre los 41 y 50 años de edad; el 7,1% de los docentes que tienen un nivel medio de realización personal están entre los 31 y 40 años de edad, el 5,7% de los docentes que tienen un nivel alto de realización personal están entre los 31 y 40 años de edad, el 3,5% de los docentes que tienen un nivel

bajo de realización personal están entre los 31 y 40 años de edad y solo un 2,8% de los docentes que tienen un nivel medio de realización personal están entre los 51 y 60 años de edad.

3.5 Contrastación de la hipótesis.

3.5.1 Hipótesis general.

H_0 : No existen diferencias significativas en el Síndrome de Burnout de los docentes de tres instituciones educativas públicas de Ate, 2017.

$$\mu_1 = \mu_2$$

H_i : Existen diferencias significativas en el Síndrome de Burnout de los docentes de tres instituciones educativas públicas de Ate, 2017.

$$\mu_1 \neq \mu_2$$

Tabla 26

Prueba no paramétrica h de Kruskal Wallis para la variable síndrome de Burnout en los docentes de tres instituciones de Ate.

	Burnout
Chi-cuadrado	10,615
gl	2
Sig. asintótica	,005
a. Prueba de Kruskal Wallis	
b. Variable de agrupación: institución educativa	

Como se observa en la tabla 26, la significancia de la probabilidad asociada a la h de Kruskal Wallis ($p=0,005$) es menor al p -valor asumido ($p < 0.05$), por lo que se acepta la hipótesis de investigación rechazando la hipótesis nula; y debemos concluir que existen diferencias estadísticamente significativas del síndrome de Burnout entre los docentes que pertenecen a tres instituciones educativas de Ate.

3.5.2 Hipótesis específica 1.

H_0 : No existen diferencias significativas en el nivel de Agotamiento emocional en los docentes de tres instituciones educativas públicas de Ate, 2017.

$$\mu_1 = \mu_2$$

H_1 : Existen diferencias significativas en el nivel de Agotamiento emocional en los docentes de tres instituciones educativas públicas de Ate, 2017.

$$\mu_1 \neq \mu_2$$

Tabla 27

Prueba no paramétrica h de Kruskal Wallis para la dimensión de Agotamiento emocional en los docentes de tres instituciones públicas de Ate.

	Agotamiento emocional
Chi-cuadrado	86,460
Gl	2
Sig. Asintótica	,000
a. Prueba de Kruskal Wallis	
b. Variable de agrupación: colegio	

Como se observa en la tabla 27, la significancia de la probabilidad asociada a la h de Kruskal Wallis ($p=0,000$) es menor al p -valor asumido ($p < 0.05$), por lo que se acepta la hipótesis de investigación y debemos concluir que; existen diferencias estadísticamente significativas de Agotamiento emocional entre los docentes que pertenecen a tres instituciones educativas públicas de Ate. Razón por la cual se rechaza la hipótesis nula.

3.5.3 Hipótesis específica 2.

H_0 : No existen diferencias significativas en el nivel de Despersonalización en los docentes de tres instituciones educativas públicas de Ate, 2017.

$$\mu_1 = \mu_2$$

H_2 : Existen diferencias significativas en el nivel de Despersonalización en los docentes de tres instituciones educativas públicas de Ate, 2017.

$$\mu_1 \neq \mu_2$$

Tabla 28

Prueba no paramétrica h de Kruskal Wallis para el nivel de Despersonalización en los docentes de tres instituciones públicas de Ate.

	Despersonalización
Chi-cuadrado	95,301
Gl	2
Sig. Asintótica	,000
a. Prueba de Kruskal Wallis	
b. Variable de agrupación: colegio	

Como se observa en la tabla 28, la significancia de la probabilidad asociada a la h de Kruskal Wallis ($p=0,000$) es menor al p -valor asumido ($p < 0.05$), por lo que se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula. Concluimos que existen diferencias estadísticamente significativas en el nivel de Despersonalización entre los docentes que pertenecen a tres instituciones educativas públicas de Ate.

3.5.4 Hipótesis específica 3.

H_0 : No existen diferencias significativas en el nivel de Realización personal en los docentes de tres instituciones educativas públicas de Ate, 2017.

$$\mu_1 = \mu_2$$

H_i : Existen diferencias significativas en el nivel de Realización personal en los docentes de tres instituciones educativas públicas de Ate, 2017.

$$\mu_1 \neq \mu_2$$

Tabla 29

Prueba no paramétrica h de Kruskal Wallis para el nivel de Realización personal en los docentes de tres instituciones públicas de Ate.

Realización personal	
Chi-cuadrado	88,692
Gl	2
Sig. Asintótica	,000
a. Prueba de Kruskal Wallis	
b. Variable de agrupación: colegio	

Como se observa en la tabla 29, la significancia de la probabilidad asociada a la h de Kruskal Wallis ($p=0,000$) es menor al p -valor asumido ($p < 0.05$), por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación debiendo concluir que; existen diferencias estadísticamente significativas en el nivel de Realización personal entre los docentes que pertenecen a tres instituciones educativas públicas de Ate.

IV. Discusión

La presente investigación tuvo como objetivo general el determinar las diferencias del Síndrome de Burnout en los docentes de tres instituciones educativas públicas del distrito de Ate, 2017. Por lo tanto, de acuerdo al análisis que se ha realizado con respecto al objetivo planteado los resultados comprobaron que si existen diferencias significativas en los docentes de tres instituciones educativas públicas del distrito de Ate.

Con referencia a la hipótesis general, los resultados obtenidos con la prueba no paramétrica h de Kruskal Wallis ($p=0,005$), nos indica que existen diferencias estadísticamente significativas del Síndrome de Burnout entre los docentes que pertenecen a las tres instituciones educativas públicas de Ate por lo que la hipótesis general es aceptada. Un resultado similar fue obtenido por la investigación realizada por Cumpa y Chávez (2015), quienes llegaron a la conclusión que existieron diferencias significativas entre los docentes encuestados de las instituciones educativas estatales del distrito de Chiclayo en función a la variable en estudio: Síndrome de Burnout. Este resultado nos permite indicar la importancia del estudio de esta variable tal y como lo afirma Oramas (2015) quien realizó un estudio sobre el Síndrome de Burnout en el trabajo de los docentes distritales de Usme en Colombia. Oramas obtiene resultados importantes sobre la presencia del Síndrome de Burnout en los docentes que constituyeron su muestra.

Asimismo, citando la hipótesis específica 1, la presente investigación evidenció que según la prueba no paramétrica h de Kruskal Wallis ($p=0,005$) para la dimensión de Agotamiento Emocional, como se observa en la tabla 12, la significancia de la probabilidad asociada es menor al *p-valor* asumido ($p < 0.05$), por lo que se acepta la hipótesis de investigación y debemos concluir que; existen diferencias estadísticamente significativas de Agotamiento Emocional entre los docentes que pertenecen a tres instituciones educativas públicas de Ate. Echevarría (2013) obtuvo un resultado que coincide con la presente investigación, siendo la dimensión de Agotamiento Emocional la que mayor presencia alcanzó en los maestros encuestados de las distintas escuelas urbanas de Guatemala oscilando un promedio de 67.5%. Por otro lado, la investigación realizada por

Muñoz y Correa (2012) obtuvo similares conclusiones al presente trabajo en donde la dimensión de Agotamiento emocional alcanza un índice de 65% siendo así la dimensión con mayor presencia de Burnout en los docentes de educación primaria y secundaria de instituciones educativas de la ciudad de Pereira en Colombia.

Por otro lado, refiriéndonos a la hipótesis específica 2, tal y como se observa en la tabla 28, la significancia de la probabilidad asociada a la h de Kruskal Wallis ($p=0,000$) es menor al p -valor asumido ($p< 0.05$), por lo que se acepta la hipótesis de investigación concluyendo que sí existen diferencias estadísticamente significativas en el nivel de Despersonalización entre los docentes que pertenecen a tres instituciones educativas públicas de Ate. Arias y Jiménez (2013) obtuvieron resultados similares en su investigación sobre el Síndrome de Burnout en docentes de educación básica en Arequipa. Arias y Jiménez encontraron diferencias significativas en la dimensión de Despersonalización de este síndrome. Por otro lado, resultados opuestos obtuvo Salvador (2016), quien llegó a la conclusión que no existieron diferencias significativas entre los docentes que conformaron su muestra de instituciones educativas del Distrito de El Porvenir en la ciudad de Trujillo referidas a la dimensión de Despersonalización del Burnout.

Finalmente, recalcando la hipótesis específica 3, observamos que la presente investigación obtuvo como resultado que se acepta la hipótesis de investigación como lo evidencia la tabla 29, en donde la significancia de la probabilidad asociada a la h de Kruskal Wallis ($p=0,000$) es menor al p -valor asumido ($p< 0.05$). Entonces, se afirma que existen diferencias estadísticamente significativas en el nivel de realización personal entre los docentes que pertenecen a tres instituciones educativas públicas de Ate. Olaya (2015) halló resultados similares en su investigación sobre el Síndrome de Burnout o síndrome de agotamiento profesional en el trabajo de los docentes del distrito de Usme, en donde, se encontró diferencias significativas entre los docentes de las instituciones educativas que constituyeron su muestra refiriéndose a la dimensión de Realización Personal. Asimismo, Díaz y Odar (2013) hallaron resultados

similares a la presente investigación en donde obtuvieron como conclusión que existen diferencias significativas entre los docentes encuestados de las instituciones educativas de la ciudad de Chiclayo refiriéndose a la dimensión de Realización personal.

V. Conclusiones

- Primera: El Síndrome de Burnout de los docentes de tres instituciones educativas públicas de Ate tiene diferencias estadísticamente significativas. Como, lo evidencia la significancia de la probabilidad asociada a la h de Kruskal Wallis ($p=0,005$) es menor al p -valor asumido ($p < 0.05$).
- Segunda: El nivel de Agotamiento emocional en los docentes de tres instituciones educativas públicas de Ate tiene diferencias estadísticamente significativas. Como lo evidencia la significancia de la probabilidad asociada a la h de Kruskal Wallis ($p=0,000$) es menor al p -valor asumido ($p < 0.05$).
- Tercera: El nivel de Despersonalización en los docentes de tres instituciones educativas públicas de Ate tiene diferencias estadísticamente significativas. Como lo evidencia la significancia de la probabilidad asociada a la h de Kruskal Wallis ($p=0,000$) es menor al p -valor asumido ($p < 0.05$).
- Cuarta: El nivel de Realización personal en los docentes de tres instituciones educativas públicas de Ate tiene diferencias estadísticamente significativas. Como lo evidencia la significancia de la probabilidad asociada a la h de Kruskal Wallis ($p=0,000$) es menor al p -valor asumido ($p < 0.05$).

VI. Recomendaciones

- Primera: Se sugiere a los Directivos de las instituciones educativas, tomen en cuenta los resultados de esta investigación para identificar a los docentes que presentan el Síndrome de Burnout, ya que los resultados arrojaron que en algunas instituciones educativas se presenta un nivel alto y moderado de este síndrome.
- Segunda: Se sugiere a los Directivos de la institución educativa Walter Peñaloza Ramella 1255, realizar un plan de intervención ya que presenta niveles altos de presencia de Burnout. Asimismo, la institución educativa Alfonso Barrantes Lingán 1236, debe mejorar las acciones directivas para disminuir la presencia de Burnout en sus docentes. No obstante, los Directivos de la institución educativa Aichi Nagoya 0026, deben seguir reforzando el manejo del personal docente con el fin de erradicar este síndrome de sus aulas.
- Tercera: Se recomienda a los Directivos de las instituciones educativas Walter Peñaloza Ramella 1255 y Alfonso Barrantes Lingán 1236 establecer óptimamente el trabajo docente, ya que se encuentra en alto la dimensión de Agotamiento Emocional representando un cansancio extremo en los docentes de estas instituciones educativas.
- Cuarta: Se sugiere a los Directivos de las instituciones educativas Walter Peñaloza Ramella 1255 y Alfonso Barrantes Lingán 1236 establecer la motivación constante y el apoyo en las aulas, ya que se encuentran en nivel alto y medio la dimensión de Despersonalización evidenciando así, la falta de relación y preocupación de los docentes por sus estudiantes.
- Quinta: Se recomienda a los Directivos de las instituciones educativas Walter Peñaloza Ramella 1255 y Alfonso Barrantes Lingán 1236 establecer relaciones con instituciones u organismos que mejoren la preparación y formación continua de los docentes, ya que se encuentran en nivel alto y medio la dimensión de Realización

personal, haciéndose notar la falta de motivación por mejorar la formación y el desarrollo de los docentes y como consecuencia, estar a la vanguardia de los aprendizajes.

VII. Referencias

Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación*. (3ª. ed.). Medellín, Colombia: Editorial Pearson.

Bosqued, M. (2005). *Que no te pese el trabajo*. Madrid, España: Editorial Gestión.

Bosqued, M. (2008). *Quemados el síndrome de burnout, qué es y cómo superarlo*, Madrid, España: Editorial Paidós.

Brenninkmeijer, V. (2002). *A Drug Called Comparison: The Pains and Gains of Social Comparison Among Individuals Suffering From Burnout. [Una comparación en la medicina: Los dolores y los beneficios de comparación social entre personas que sufren de agotamiento]*. Almere, Holanda: Editorial Plantijn Casparie.

Brenninkmeijer, V., Van Yperen, N. y Buunk, B. (2002) *Burnout And Depression Are Not Identical Twins: Is Superiority a Distinguishing Feature? Personality and Individual Differences. [Agotamiento y Depresión no son gemelos: ¿Superioridad es una Distinción de Rasgo? Personalidad y Diferencias Individuales]*. Copenhagen, Dinamarca: Editorial Pergamon.

Cordes, C. y Dougherty, T. (1993). A review and an integration of research on job burnout. *Academy of Management Review [Una revisión e integración de investigación sobre agotamiento de trabajo. Academia de Revisión de Dirección]*, 18(4), 112-156.

Cordes, C., Dougherty, T., y Blum, M. (1997). Patterns of burnout among managers and professionals: A comparison of models. *Journal of Organizational Behavior [Modelo de agotamiento entre directivos y*

profesionales: Una comparación de modelos. Diario de Comportamiento de organización], 18(3), 685-701.

Fernández, F. (2008). *¿Por qué trabajamos?: el trabajo entre el estrés y la felicidad*. Madrid, España: Editorial Díaz Santos.

Freudenberger, H. (1974). Staff burnout. *Journal of Social Issues, Burnout: The high cost of high achievement [Agotamiento de personal. Diario de Publicaciones Sociales, Agotamiento: El alto coste de alto logro]*, 30(1), 159- 165.

Gil-Monte, P. (2005). *El síndrome de quemarse por el trabajo (Burnout)*. Madrid, España: Editorial Pirámide.

Gil-Monte, P. y Peiró, J. (2000). *Validez factorial del Maslach Burnout Inventory en una muestra multiocupacional*. Valencia, España: Editorial Psicothema.

Hermosa, A. (2006). Satisfacción laboral y síndrome de «burnout» en profesores de educación primaria y secundaria. *Revista Colombiana de Psicología*, 15 (7), 81-89.

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. (4ª. ed.). México D.F., México: Editorial Mc Graw - Hill Interamericana.

Jackson, S., Schwab, R. y Schuler, R. (1986) Toward an Understanding of the Burnout Phenomenon, *Journal of Applied Psychology [Hacia una comprensión del fenómeno de Agotamiento, Diario de Psicología Aplicada]*, 71(4), 630-640.

- Leiter, M. (1988). Burnout as a Function of Communication Patterns, *Group & Organization Studies* [Agotamiento como una Función de Modelo de Comunicación, Grupo y Estudios de Organización], Vol. 13(1), 111-128.
- Leiter, M. y Maslach, C. (2001) Burnout and Quality in a Sped-Up World, *The Journal for Quality and Participation* [Agotamiento y Calidad en un mundo apresurado, Diario para Calidad y Participación], 24(2), 16-147.
- Maldonado, M. (2010). El síndrome de burnout se debe al estrés laboral. *Prensa libre*, 5(9), 68-143.
- Maslach, C. (1976). Burned-out. *Human Behavior* [Quemado. Comportamiento Humano], 5, 16-22.
- Maslach, C. y Jackson, S. (1981). *Maslach Burnout Inventory* [Cuestionario de Burnout de Maslach]. Palo Alto, California: Editorial Consulting Psychological Press.
- Maslach, C. y Jackson, S. E. (1986). *Maslach Burnout Inventory*, [Cuestionario de Burnout de Maslach] (2ª. ed.). Palo Alto, California: Editorial Consulting Psychological Press.
- Maslach, C., Jackson, S. E. y Leiter, M. P. (1996). *The Maslach Burnout Inventory Manual* [Manual del Cuestionario de Burnout de Maslach]. Palo Alto, California: Editorial Consulting Psychological Press.
- Maslach, C. y Leiter, M. P. (2008). Early predictors of job burnout and engagement. *Journal of Applied Psychology* [Las tempranas predicciones

de agotamiento del trabajo y contrato. Diario de Psicología Aplicada], 93, 498-512.

Maslach, C., Schaufeli, W. B. y Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology* [Agotamiento de trabajo. Revisión Anual de Psicología], 52, 397-422.

Maslach, C. (2003). Job Burnout: New Directions in Research and Intervention. *American Psychological Society* [Agotamiento de Trabajo: Nuevas Direcciones en Investigación e Intervención. Sociedad Americana Psicológica], 12(5), 45-108.

Melgosa, J. (2004). *Sin estrés*. Madrid, España: Editorial Safeliz.

Pines, A., Aronson, E. y Kafry, D. (2002). Burnout: From tedium to personal growth. *The Free Press* [Agotamiento: Del aburrimiento al crecimiento personal. La Prensa Libre], 6(2), 118-127.

Pines, A. (2002). Teacher Burnout: A Psychodynamic Existential Perspective. *Teachers and Teaching: theory and practice* [Agotamiento del Profesor: Una Perspectiva Psicodinámica Existencial. Profesores y Enseñanza: teoría y práctica], 8(2), 135-156.

Robbins, S. y Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional*. (13^a. ed.). México D.F., México: Editorial Pearson

Sánchez, H. y Reyes, C. (2002). *Metodología y diseños en la investigación científica*. Lima, Perú: Editorial Universitaria.

Schaufeli, W., Demerouti, E., Bakker, A. y Nachreiner, F. (2001). The Job Demands-Resources Model of Burnout, *Journal of Applied Psychology* [Las demandas de Recursos en el modelo de Trabajo de Agotamiento, *Diario de Psicología Aplicada*], 86(3), 499-512.

Valderrama, S. (2013). *Pasos para elaborar proyectos y tesis de investigación* (5ª. ed.). Lima, Perú: Editorial San Marcos.

Anexos

Anexo 1: Matriz de consistencia



Matriz de consistencia					
Título: Síndrome de Burnout en los docentes de tres instituciones educativas de Ate, 2017 Autor: Liseth Alexandra Paredes Encalada					
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores		
Problema General:	Objetivo general:	Hipótesis general:	Dimensiones	Indicadores	Ítems
¿Cuáles son las diferencias del Síndrome de Burnout en los docentes de tres instituciones educativas públicas del distrito de Ate, 2017?	Determinar las diferencias del Síndrome de Burnout en los docentes de tres instituciones educativas públicas del distrito de Ate, 2017.	Existen diferencias significativas en el Síndrome de Burnout de los docentes de tres instituciones educativas públicas de Ate, 2017.	1. Agotamiento emocional	Fatiga Irritabilidad Pérdida progresiva de energía Rendimiento laboral	1,2,3,6,8,13,14,16,20
					Bajo (0-18) Medio (19-36) Alto (37-54)
Problemas Específicos:	Objetivos específicos:	Hipótesis específicas:			
¿Cuáles son las diferencias en el nivel de agotamiento emocional en los docentes de tres instituciones educativas públicas del distrito de Ate, 2017?	Describir las diferencias en el nivel de agotamiento emocional en los docentes de tres instituciones educativas públicas del distrito de Ate, 2017.	Existen diferencias significativas en el nivel de agotamiento emocional en los docentes de tres instituciones educativas públicas de Ate, 2017.	2. Despersonalización	Insensibilidad Hostilidad Sentimientos de frustración Disminución de compromiso laboral	5,10,11,15,22
					Nunca (0) Alguna vez al año o menos(1) Una vez al mes o menos (2) Algunas veces al mes (3) Una vez por semana (4) Algunas veces por semana (5) Todos los días (6)
					Bajo (0-10) Medio (11-20) Alto (21-30)
¿Cuáles son las diferencias en el nivel de despersonalización en los docentes de tres instituciones educativas públicas del distrito de Ate, 2017?	Describir las diferencias en el nivel de despersonalización en los docentes de tres instituciones educativas públicas del distrito de Ate, 2017.	Existen diferencias significativas en el nivel de despersonalización en los docentes de tres instituciones educativas públicas de Ate, 2017.	3. Realización personal	Pérdida de ideales Retiro de actividades familiares, sociales y recreativas Autoreclusión	4,7,9,12,17,18,19,21
					Bajo (0-16) Medio (17-32) Alto (33-48)

públicas del distrito de Ate, 2017?	públicas del distrito de Ate, 2017.	públicas de Ate, 2017.				
¿Cuáles son las diferencias en el nivel de realización personal en los docentes de tres instituciones educativas públicas del distrito de Ate, 2017?	Describir las diferencias en el nivel de realización personal en los docentes de tres instituciones educativas públicas del distrito de Ate, 2017.	Existen diferencias significativas en el nivel de realización personal en los docentes de tres instituciones educativas públicas de Ate, 2017.				
Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos				
Tipo: Básica	Población: 223 docentes	Variable: Síndrome de Burnout				
Diseño: No experimental	Tipo de muestreo: Probabilístico estratificado y	Técnica: Encuesta				
Método: Descriptivo comparativo	Tamaño de muestra: 141 docentes	Instrumentos: Cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI) - Adaptación de Nicolás Seisdedos (1997) Autor: Cristina Maslach – Susan Jackson Año: 1986 Adaptación: Nicolás Seisdedos Año: 1997 Ámbito de Aplicación: Instituciones educativas públicas del distrito de Ate Forma de Administración: Presencial				

Anexo 2: Instrumento de recolección de datos

CUESTIONARIO DE BURNOUT DE MASLACH PARA DOCENTES - MBI (Maslach, C y Jackson, S. 1981; 1986) (Seisdedos, N. 1997)

El presente cuestionario tiene el propósito de recoger información para el desarrollo de una tesis sobre el Síndrome de Burnout. En este sentido, agradezco de antemano la honestidad en cada una de tus respuestas dada la seriedad y compromiso que exige la presente investigación.

Los siguientes enunciados se refieren a tus sentimientos con relación a tu trabajo. Después de leer cada enunciado deberás hacer un aspa (X) en el recuadro que consideres según la frecuencia con que tienes ese sentimiento. Recuerda que tus respuestas corresponden a tu experiencia en tu trabajo, por lo tanto no existen respuestas correctas o incorrectas. Los resultados de este cuestionario son confidenciales y en ningún caso accesible a otras personas ajenas a la investigación.

DATOS IMPORTANTES: Marca con un aspa (X) en la información correcta.

Sexo: () Femenino () Masculino

Estado civil: () Soltero () Casado

Edad: () Entre 20 y 30 años () Entre 31 y 40 años () Entre 41 y 50 años

() Entre 51 y 60 años () Entre 61 y 70 años

Nivel que enseña: () Inicial () Primaria () Secundaria

Tiempo de experiencia docente:

() De 1 a 5 años () De 6 a 10 años () De 11 a 15 años

() De 16 a 20 años () De 21 a 25 años () Más de 25 años

Gracias por tu colaboración.

A continuación, lee atentamente cada enunciado y señala el número que consideres adecuado.

N°	Ítems	Nunca 0	Alguna vez al año o menos 1	Una vez al mes o menos 2	Algunas veces al mes 3	Una vez a la semana 4	Varias veces a la semana 5	A diario 6
1	Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado.							
2	Al final de la jornada me siento agotado.							
3	Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo.							
4	Puedo entender con facilidad lo que piensan mis alumnos.							
5	Creo que trato a algunos alumnos como si fueran objetos.							
6	Trabajar con alumnos todos los días es una tensión para mí.							
7	Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan mis alumnos.							
8	Me siento "quemado" por el trabajo.							
9	Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros.							
10	Creo que tengo un comportamiento más insensible con la gente desde que hago este trabajo.							
11	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.							
12	Me encuentro con mucha vitalidad.							
13	Me siento frustrado por mi trabajo.							
14	Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro.							
15	Realmente no me importa lo que les ocurrirá a algunos de mis alumnos.							

16	Trabajar en contacto directo con los alumnos me produce bastante estrés.							
17	Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada en mis clases.							
18	Me encuentro animado después de trabajar junto con los alumnos.							
19	He realizado muchas cosas que merecen la pena en este trabajo.							
20	En el trabajo siento que estoy al límite de mis posibilidades.							
21	Siento que sé tratar de forma adecuada los problemas emocionales en el trabajo.							
22	Siento que los alumnos me culpan de algunos de sus problemas.							

Anexo3: Data

		SÍNDROME DE BURNOUT																										
		DIMENSIÓN 1 : AGOTAMIENTO EMOCIONAL										DIMENSIÓN 2: DESPERSONALIZACIÓN					DIMENSIÓN 3: REALIZACIÓN PERSONAL											
		COLEGIO	EDAD	SEXO	ESTADO CIVIL	NIVEL	P1	P2	P3	P6	P8	P13	P14	P16	P20	P5	P10	P11	P15	P22	P4	P7	P9	P12	P17	P18	P19	P21
FREQUNTAS		AICHI NAGOYA	3	F	C	I	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	6	6	6	5	6	6	6	5
ENCUESTADOS		AICHI NAGOYA	3	F	C	I	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5
		AICHI NAGOYA	3	F	C	I	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5
		AICHI NAGOYA	2	F	S	I	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6	6	6	6	6	6	6	6
		AICHI NAGOYA	3	F	S	I	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	6	6	6	5	6	6	6	5
		AICHI NAGOYA	3	F	C	I	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5
		AICHI NAGOYA	3	F	C	I	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	6	6	6	5	6	6	6	5
		AICHI NAGOYA	3	F	C	I	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5
		AICHI NAGOYA	3	F	C	I	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5
		AICHI NAGOYA	3	F	C	I	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5
		AICHI NAGOYA	2	F	S	I	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6	6	6	5	6	6	6	6
		AICHI NAGOYA	3	F	C	I	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	4	3	4	3	4	3	4	4
		AICHI NAGOYA	3	F	C	P	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6	6	6	5	6	6	6	6
		AICHI NAGOYA	3	M	S	P	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5
		AICHI NAGOYA	4	F	C	P	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	2	2	2	4	3	4	3	4	3	4	4
		AICHI NAGOYA	3	F	C	P	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6	6	6	5	6	6	6	6
		AICHI NAGOYA	3	F	S	P	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6	6	6	5	6	6	6	6
		AICHI NAGOYA	3	F	C	P	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5
		AICHI NAGOYA	3	M	C	P	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5
		AICHI NAGOYA	3	F	C	P	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3
		AICHI NAGOYA	4	F	C	P	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4
		AICHI NAGOYA	3	F	C	P	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4
		AICHI NAGOYA	3	F	C	P	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6	6	6	6	6	6	6	6
		AICHI NAGOYA	3	F	C	P	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5
		AICHI NAGOYA	3	F	C	P	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3

26	AICHI NAGOYA	3	F	C	P	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3
27	AICHI NAGOYA	2	F	C	P	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5
28	AICHI NAGOYA	3	F	C	P	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5
29	AICHI NAGOYA	3	F	C	P	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6	6	6	6	6	6	6
30	AICHI NAGOYA	2	M	C	P	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6	6	6	6	6	6	6
31	AICHI NAGOYA	3	F	C	P	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	5	5	5	5	5	5
32	AICHI NAGOYA	2	F	C	P	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6	6	6	6	6	6	6
33	AICHI NAGOYA	3	F	C	P	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
34	AICHI NAGOYA	2	F	C	P	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	5	5	5	5	5	5
35	AICHI NAGOYA	2	M	C	P	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6	6	6	6	6	6	6
36	AICHI NAGOYA	3	M	C	P	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5
37	AICHI NAGOYA	3	F	C	S	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4
38	AICHI NAGOYA	2	F	C	S	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6	6	6	6	6	6	6
39	AICHI NAGOYA	3	M	C	S	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5
40	AICHI NAGOYA	3	M	C	S	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5
41	AICHI NAGOYA	3	F	C	S	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	5	5	5	5	5	5
42	AICHI NAGOYA	3	F	C	S	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	6	6	6	6	6	6	6
43	AICHI NAGOYA	3	M	C	S	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5
44	AICHI NAGOYA	3	M	C	S	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6	6	6	6	6	6	6
45	AICHI NAGOYA	3	M	C	S	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6	6	6	6	6	6	6
46	AICHI NAGOYA	3	M	C	S	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5
47	AICHI NAGOYA	3	M	C	S	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6	6	6	6	6	6	6
48	AICHI NAGOYA	3	F	C	S	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5
49	PENALOZA 1255	3	F	C	I	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	1	1	1	1	1	1	1
50	PENALOZA 1255	2	F	C	I	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	2	2	2	2	2
51	PENALOZA 1255	2	F	C	I	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	2	2	2	2	2
52	PENALOZA 1255	3	F	C	I	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	2	2	2	2	2
53	PENALOZA 1255	2	F	S	I	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4
54	PENALOZA 1255	3	F	C	I	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	1	1
55	PENALOZA 1255	3	F	C	I	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2
56	PENALOZA 1255	2	F	C	I	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	2	2	2	2	2
57	PENALOZA 1255	2	F	C	I	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4

58	PEÑALOZA 1255	3	F	C	I	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	1	1	1	1	1	1	1	1
59	PEÑALOZA 1255	3	F	C	I	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4
60	PEÑALOZA 1255	2	F	S	I	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4
61	PEÑALOZA 1255	3	F	C	P	6	6	6	6	6	6	6	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	1	1	1
62	PEÑALOZA 1255	4	F	C	P	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	2	2	2	2	2	2
63	PEÑALOZA 1255	4	F	C	P	6	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1
64	PEÑALOZA 1255	4	F	C	P	6	6	6	6	6	6	6	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	1	1	1
65	PEÑALOZA 1255	3	F	C	P	6	5	5	5	6	5	6	5	5	5	5	5	2	2	2	2	2	2	2	2
66	PEÑALOZA 1255	3	F	S	P	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3
67	PEÑALOZA 1255	3	M	C	P	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2
68	PEÑALOZA 1255	3	F	C	P	6	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1
69	PEÑALOZA 1255	3	F	C	P	6	6	6	6	6	6	6	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	1	1	1
70	PEÑALOZA 1255	2	M	C	P	6	5	5	5	6	5	6	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	1	1	1
71	PEÑALOZA 1255	3	F	C	P	6	5	5	5	6	5	6	5	5	5	5	5	2	2	2	2	2	2	2	2
72	PEÑALOZA 1255	3	M	C	P	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2
73	PEÑALOZA 1255	3	M	C	P	6	6	6	6	6	6	6	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	1	1	1
74	PEÑALOZA 1255	3	F	C	P	6	6	6	6	6	6	6	5	5	5	5	5	2	2	2	2	2	2	2	2
75	PEÑALOZA 1255	4	F	C	P	6	6	6	6	6	6	6	5	5	5	5	5	2	2	2	2	2	2	2	2
76	PEÑALOZA 1255	4	F	C	P	6	6	6	6	6	6	6	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	1	1	1
77	PEÑALOZA 1255	4	F	C	P	6	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2
78	PEÑALOZA 1255	3	F	C	P	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3
79	PEÑALOZA 1255	2	M	S	P	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4
80	PEÑALOZA 1255	3	F	C	P	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3
81	PEÑALOZA 1255	3	F	C	P	6	6	6	6	6	6	6	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	1	1	1
82	PEÑALOZA 1255	3	M	C	P	6	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3
83	PEÑALOZA 1255	3	M	C	P	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1
84	PEÑALOZA 1255	3	M	C	P	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2
85	PEÑALOZA 1255	3	F	C	P	6	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2
86	PEÑALOZA 1255	3	F	C	P	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
87	PEÑALOZA 1255	2	M	S	S	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4
88	PEÑALOZA 1255	3	M	C	S	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2
89	PEÑALOZA 1255	2	M	C	S	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4

[illegible]

122	LINGÁN 1236	4	F	C	P	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	1	1	1
123	LINGÁN 1236	4	M	C	P	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	5	5	5	5	5	2	2	2	2	2	2	2	2
124	LINGÁN 1236	4	F	C	P	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3
125	LINGÁN 1236	3	M	C	P	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2
126	LINGÁN 1236	3	M	C	P	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1
127	LINGÁN 1236	3	M	C	P	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	1	1	1
128	LINGÁN 1236	2	M	S	S	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
129	LINGÁN 1236	2	M	S	S	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1
130	LINGÁN 1236	3	M	S	S	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
131	LINGÁN 1236	3	F	C	S	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2
132	LINGÁN 1236	4	F	C	S	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	2	2	2	2	2	2
133	LINGÁN 1236	3	M	C	S	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
134	LINGÁN 1236	3	F	C	S	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1
135	LINGÁN 1236	3	F	C	S	6	6	6	6	6	6	6	6	6	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1
136	LINGÁN 1236	4	M	C	S	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1
137	LINGÁN 1236	4	F	C	S	6	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1
138	LINGÁN 1236	4	M	C	S	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2
139	LINGÁN 1236	4	F	C	S	6	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1
140	LINGÁN 1236	2	M	S	S	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
141	LINGÁN 1236	3	M	C	S	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2

Anexo 4: Constancias de I.E. donde se tomó los instrumentos

CONSTANCIA

El que suscribe director de la Institución Educativa 0026 "Aichi Nagoya".

HACE CONSTAR

Que, la Srta. **Liseth Alexandra Paredes Encalada**, identificada con el **DNI 45992800**, estudiante de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, ha aplicado una encuesta como instrumento de investigación de la tesis "SÍNDROME DE BURNOUT EN LOS DOCENTES DE TRES INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE ATE, 2017" a los docentes de esta institución educativa.

Se expide la presente constancia para los fines que estime conveniente.


D. Miguel Fernando Pino Arancibia
DIRECTOR
C.M. N° 1007685429

Ate, 13 de Julio del 2017



PERÚ

Ministerio
de EducaciónUnidad de Gestión
Educativa Local 08

I.E N° 1255 WPR

"AÑO DEL BUEN SERVICIO CIUDADANO"



CONSTANCIA

El suscrito director de la **Institución Educativa N° 1255 WALTER PEÑALOZA RAMELLA**, Huaycán.

HACE CONSTAR QUE:

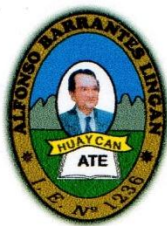
La Srta. **Lisbeth Alexandra Paredes Encalada**, identificada con **DNI 45992800**, estudiante de la Escuela de Postgrado de la Universidad Cesar Vallejo, ha aplicado una encuesta como instrumento de Investigación de la Tesis "SÍNDROME DE BURNOUT EN LOS DOCENTES DE TRES INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE ATE, 2017" a los docentes de esta institución educativa.

Se expide la presente para los fines que estime conveniente.

Ate, 13 julio del 2017.



Rodrigo Romero Cárdenas
Mg. Rodrigo Romero Cárdenas
 DIRECTOR
 C.M. 1006810017



“Año del Buen Servicio al Ciudadano”

**INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 1236
“ALFONSO BARRANTES LINGÁN”
HUAYCÁN - VITARTE
TELÉFONO: 3715791**

CONSTANCIA

El que suscribe director de la Institución Educativa 1236 “Alfonso Barrantes Lingán”.

HACE CONSTAR

Que, la Srta. **Lisbeth Alexandra Paredes Encalada**, identificada con el **DNI 45992800**, estudiante de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, ha aplicado una encuesta como instrumento de investigación de la tesis **“SÍNDROME DE BURNOUT EN LOS DOCENTES DE TRES INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE ATE, 2017”** a los docentes de esta institución educativa.

Se expide la presente constancia para los fines que estime conveniente.

Ate, 13 de Julio del 2017

Anexo 5: Artículo Científico



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Síndrome de Burnout en los docentes de tres
instituciones educativas de Ate, 2017**

AUTOR:

Br. Lisseth Alexandra Paredes Encalada

**Universidad César Vallejo
Escuela de Posgrado, Sede Ate**

Resumen

El objetivo principal de esta investigación fue determinar las diferencias del Síndrome de Burnout en los docentes de tres instituciones educativas públicas del distrito de Ate, 2017. La metodología estuvo relacionada al enfoque cuantitativo de tipo descriptivo. El diseño de la investigación es no experimental descriptivo comparativo. La población estuvo constituida por un total de 223 docentes de tres instituciones educativas públicas del distrito de Ate. La muestra estuvo conformada por un total de 141 docentes entre las tres instituciones educativas abordadas para este estudio. Entre los resultados más importantes obtenidos con el test de Kruskal-Wallis para pruebas no paramétricas, se observó la significancia de la probabilidad asociada a la h de Kruskal Wallis ($p=0,005$) es menor al p -valor asumido ($p < 0.05$) por lo tanto, se puede afirmar que existen diferencias significativas entre las tres instituciones educativas públicas del distrito de Ate.

Palabras clave: Síndrome de Burnout, Agotamiento Emocional, Despersonalización, Realización Personal

Abstract

The principal aim of this research was to determine the differences of Burnout's Syndrome in the teachers of three educational public institutions of the district of Ate, 2017. The methodology was related to the quantitative approach and in the descriptive type. The design of the research is a not experimental descriptive comparative. The population was constituted by a total of 223 teachers of three educational public institutions of the district. The sample was shaped by a total of 141 teachers among three educational institutions approached for this study. Between the most important results obtained with Kruskal-Wallis's test for tests(proofs) not parametric, the significance of the probability was observed associated to h of Kruskal Wallis ($p=0,005$) is minor to the p -value assumed ($p < 0.05$) therefore, it is possible to affirm that there exist significant differences between three educational public institutions of the district of Ate.

Keywords: Burnout's syndrome, Emotional Depletion, Despersonalization, Personal Accomplishment

Introducción

En el ámbito educativo, el trabajo docente se ha visto inmerso en una sociedad que exhorta una alta exigencia. El maestro al encontrarse con las diversas necesidades que tienen los alumnos dentro del aula, constituye no solo un compromiso educativo sino que,

también, un compromiso personal; muchas veces los docentes tienen mayor responsabilidad que los mismos padres de familia, conllevando no solo a cumplir y velar con la labor académica, es decir, el aprendizaje del estudiante, sino que debe velar, también, por el bienestar mental y emocional de los mismos. Esas altas exigencias conllevan al padecimiento del Síndrome de Burnout. Leiter y Maslach (2001) afirmaron que “es considerado como un síndrome caracterizado por el cansancio o agotamiento emocional, la despersonalización y la escasa realización de la persona” (p. 25). El docente que padece Burnout siente que ya no puede seguir realizando su labor con eficiencia y entrega ya que se encuentra cansado de relacionarse tanto con los estudiantes o con sus colegas. La investigación presenta resultados importantes que buscan ser entendidos como un problema creciente en la actualidad y que necesita soluciones urgentes y precisas.

Antecedentes del problema

El Síndrome de Burnout ha venido siendo investigado en estos últimos años. En el ámbito educativo, los docentes están sufriendo este síndrome de forma preocupante. Diferentes investigaciones abordan este tema como Oramas (2013) con su tesis titulada *Estrés laboral y Síndrome de Burnout en docentes cubanos de enseñanza primaria*, la cual concluyó con la presencia del estrés laboral en un 88.24% de los docentes y un 67.5% de presencia de Burnout en los docentes de educación primaria. Por otro lado tenemos a Echevarría (2013) en su tesis titulada *Síndrome de Burnout en maestros de educación primaria*, realizada en Guatemala, obtuvo como resultado que un 63% de su muestra padece Síndrome de Burnout. Además, Díaz y Odar (2013) en su tesis titulada *Síndrome de Burnout en Docentes de una I.E. Estatal y Privada en la ciudad de Chiclayo* concluyeron que los docentes de las instituciones públicas presentan el Síndrome de Burnout con altos niveles siendo una necesidad observar esta problemática que aqueja a los docentes de escuelas estatales. Por último tenemos a Arias y Jiménez (2013) en su estudio titulado *Síndrome de Burnout en docentes de Educación Básica Regular de Arequipa* quienes concluyen que un 83.7% de su muestra presenta un nivel medio de Burnout.

Revisión de la literatura

Síndrome de Burnout

El síndrome de Burnout se observa a través de las actitudes y las conductas del trabajador las cuales se tornan negativas en consecuencia del estrés laboral que están experimentando haciendo que el trabajador tenga una desmotivación, falta de ánimo y

alejamiento de los ideales propuestos aterrizando en una actitud negativa hacia la organización en la que se desenvuelve y hacia el cliente. Según Bosqued (2008) aseguró que “este síndrome es una situación de estrés crónico presentado en profesionales de que brindan servicios con una atención intensa a otras personas como médicos, docentes entre otros” (p. 82). Dicho síndrome se caracteriza por un alto agotamiento emocional, alta despersonalización y baja realización personal en el trabajo. Por otro lado, Fernández (2008) afirmó que “es progresivo, el trabajador que lo sufre empieza a notar aquellos sucesos o situaciones que han ido cambiando en su lugar de trabajo y en su ambiente personal” (p. 76).

Dimensiones del Síndrome de Burnout

Agotamiento emocional

Cordes y Dougherty (1993), definieron el agotamiento emocional como “la fatiga o falta de energía y la sensación de que los recursos emocionales se han agotado” (p. 110). En otras palabras, el trabajador se siente exhausto emocionalmente, es decir, siente que no puede seguir realizando su trabajo como lo hacía anteriormente. Según Leiter y Maslach (2001), afirmaron que “el individuo se siente desgastado e incapaz de recuperarse, debido a que cuando despierta carece de energía y motivación para afrontar nuevos proyectos” (p. 165). Según Bosqued (2008), manifestó que “esta característica se refiere cuando los trabajadores sienten que ya no pueden dar más de sí mismos en su nivel emocional” (p. 134). Dicha situación surge como resultado de la disminución de recursos emocionales del individuo para atender sus obligaciones en el trabajo manifestándose en una permanente y agobiante fatiga en los aspectos físico, emocional e incluso, mental.

Despersonalización

Cuando la persona empieza a tener actitudes insensibles en sus relaciones interpersonales dentro y fuera de la organización, entonces hablamos sobre la despersonalización que el trabajador está empezando a experimentar debido al demandante servicio que brinda a las personas en su lugar de trabajo. Leiter y Maslach (2001) definieron a “la despersonalización o cinismo como la manifestación de actitudes negativas e insensibilidad hacia las personas que se les brinda un servicio y a los colegas en el trabajo” (p. 178). En otras palabras, se entiende como una relación interpersonal carente de calor humano y empatía. Sin embargo, Bosqued (2008) apoyándose en Maslach, afirmó que esta característica se ha tornado como “un mecanismo de defensa del trabajador” (p. 159).

Realización personal

Para Cordes y Dougherty (1993), la baja o falta de realización personal se entiende por la “sensación de que no se están alcanzando los logros de su trabajo” (p. 150). Entonces, podemos entender que el individuo siente que no ha logrado nada importante en su lugar de trabajo. Según Maslach (2003), esta dimensión describe, claramente, la tendencia a “auto evaluarse negativamente” (p. 102). En otras palabras, la persona siente que hay un gran cambio en cuanto a cómo inició su desempeño y cómo se encuentra ahora. Para Bosqued (2008), tomando a Maslach como referente, concluyó que “la baja realización personal es una consecuencia de las dos dimensiones anteriores” (p. 218).

Problema

¿Cuáles son las diferencias del Síndrome de Burnout en los docentes de tres instituciones educativas públicas del distrito de Ate, 2017?

Problemas específicos.

Problema específico 1

¿Cuáles son las diferencias en el nivel de agotamiento emocional en los docentes de tres instituciones educativas públicas del distrito de Ate, 2017?

Problema específico 2:

¿Cuáles son las diferencias en el nivel de despersonalización en los docentes de tres instituciones educativas públicas del distrito de Ate, 2017?

Problema específico 3:

¿Cuáles son las diferencias en el nivel de realización personal en los docentes de tres instituciones educativas públicas del distrito de Ate, 2017?

Objetivo

Determinar las diferencias del Síndrome de Burnout en los docentes de tres instituciones educativas públicas del distrito de Ate, 2017.

Objetivos específicos.

Objetivo específico 1:

Describir las diferencias en el nivel de agotamiento emocional en los docentes de tres instituciones educativas públicas del distrito de Ate, 2017.

Objetivo específico 2:

Describir las diferencias en el nivel de despersonalización en los docentes de tres instituciones educativas públicas del distrito de Ate, 2017.

Objetivo específico 3:

Describir las diferencias en el nivel de realización personal en los docentes de tres instituciones educativas públicas del distrito de Ate, 2017.

Método

El presente estudio es de tipo Básico, de enfoque cuantitativo y diseño descriptivo-comparativo. La población es de 223 docentes de tres instituciones educativas públicas de la UGEL 06 del distrito de Ate y la muestra es de 141 docentes de tres instituciones educativas de la UGEL 06 del distrito de Ate. El muestreo utilizado fue probabilístico (aleatorio simple).

El instrumento utilizado fue la versión en español del Maslach Burnout Inventory propuesta por el Psicólogo Nicolás Seisdedos en el año 1997. Esta versión ha sido utilizada en diversas investigaciones en Latinoamérica y en nuestro país. El cuestionario estuvo conformado por 22 items, utilizando la escala de Likert. Su administración es individual o colectiva y el tiempo de duración es aproximadamente 30 minutos.

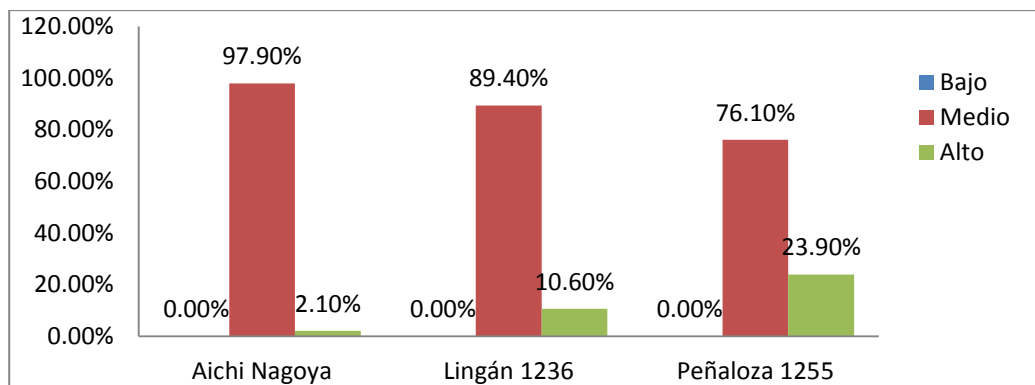
Resultados

Tabla 1

Distribución de frecuencia de la variable Síndrome de Burnout de los docentes de tres instituciones educativas públicas de Ate.

			Síndrome de Burnout		
			Medio	Alto	Total
Instituciones educativas	AICHI NAGOYA	Recuento	47	1	48
		% del total	97,9%	2,1%	100,0%
	LINGÁN 1236	Recuento	42	5	47
		% del total	89,4%	10,6%	100,0%
	PEÑALOZA 1255	Recuento	35	11	46
		% del total	76,1%	23,9%	100,0%
	Total	Recuento	124	17	141
		% del total	87,9%	12,1%	100,0%

Figura 1. Diagrama comparativo del Burnout en tres instituciones educativas públicas de Ate.



Interpretación:

De lo observado en la tabla 6 y figura 2, podemos afirmar que la frecuencia del síndrome de Burnout de los docentes de la I.E. Aichi Nagoya N°0026, I.E. Walter Peñaloza Ramella N°1255 y I.E. Alfonso Barrantes Lingán N°1236 se encuentra de la siguiente manera; el 33,3% de los docentes que tienen un nivel medio del síndrome de Burnout son de la I.E. Aichi Nagoya N°0026, el 29,8% de los docentes que tienen un nivel medio del síndrome de Burnout son de la I.E. Alfonso Barrantes Lingán N°1236; el 24,8% de los docentes que tienen un nivel medio del síndrome de Burnout son de la I.E. Walter Peñaloza Ramella N°1255; el 7,8% de los docentes que tienen un nivel alto del síndrome de Burnout son de la I.E. Walter Peñaloza Ramella N°1255; el 3,5% de los docentes que tienen un nivel alto del síndrome de Burnout son de la I.E. Alfonso Barrantes Lingán N°1236 y solo hay un 0,7% de los docentes que tienen un nivel alto del síndrome de Burnout son de la I.E. Aichi Nagoya N°0026.

Contrastación de la Hipótesis General

Tabla 2

Prueba no paramétrica h de Kruskal Wallis para la variable síndrome de Burnout en los docentes de tres instituciones de Ate.

Burnout	
Chi-cuadrado	10,615
Gl	2
Sig. Asintótica	,005
a. Prueba de Kruskal Wallis	
b. Variable de agrupación: institución educativa	

Interpretación:

Como se observa en la tabla 26, la significancia de la probabilidad asociada a la h de Kruskal Wallis ($p=0,005$) es menor al p -valor asumido ($p < 0.05$), por lo que se acepta la hipótesis de investigación rechazando la hipótesis nula; y debemos concluir que existen diferencias estadísticamente significativas del síndrome de Burnout entre los docentes que pertenecen a tres instituciones educativas de Ate.

Discusión

La presente investigación tuvo como objetivo general el determinar las diferencias del Síndrome de Burnout en los docentes de tres instituciones educativas públicas del distrito de Ate, 2017. Por lo tanto, de acuerdo al análisis que se ha realizado con respecto al objetivo planteado los resultados comprobaron que si existen diferencias significativas en los docentes de tres instituciones educativas públicas del distrito de Ate.

Con referencia a la hipótesis general, los resultados obtenidos con la prueba no paramétrica h de Kruskal Wallis ($p=0,005$), nos indica que existen diferencias estadísticamente significativas del Síndrome de Burnout entre los docentes que pertenecen a las tres instituciones educativas públicas de Ate por lo que la hipótesis general es aceptada. Asimismo, citando la hipótesis específica 1, la presente investigación evidenció que según la prueba no paramétrica h de Kruskal Wallis ($p=0,005$) para la dimensión de Agotamiento Emocional, como se observa en la tabla 12, la significancia de la probabilidad asociada es menor al p -valor asumido ($p < 0.05$), por lo que se acepta la hipótesis de investigación y debemos concluir que; existen diferencias estadísticamente significativas de Agotamiento Emocional entre los docentes que pertenecen a tres instituciones educativas públicas de Ate. Por otro lado, refiriéndonos a la hipótesis específica 2, tal y como se observa en la tabla 28, la significancia de la probabilidad asociada a la h de Kruskal Wallis ($p=0,000$) es menor al p -valor asumido ($p < 0.05$), por lo que se acepta la hipótesis de investigación concluyendo que sí existen diferencias estadísticamente significativas en el nivel de Despersonalización entre los docentes que pertenecen a tres instituciones educativas públicas de Ate. Finalmente, recalcando la hipótesis específica 3, observamos que la presente investigación obtuvo como resultado que se acepta la hipótesis de investigación como lo evidencia la tabla 29, en donde la significancia de la probabilidad asociada a la h de Kruskal Wallis ($p=0,000$) es menor al p -valor asumido ($p < 0.05$).

Entonces, se afirma que existen diferencias estadísticamente significativas en el nivel de realización personal entre los docentes que pertenecen a tres instituciones educativas públicas de Ate.

Referencias

- Bosqued, M. (2008). *Quemados el síndrome de burnout, qué es y cómo superarlo*, Madrid, España: Editorial Paidós.
- Cordes, C. y Dougherty, T. (1993). A review and an integration of research on job burnout. *Academy of Management Review* [Una revisión e integración de investigación sobre agotamiento de trabajo. *Academia de Revisión de Dirección*], 18(4), 112-156.
- Fernández, F. (2008). *¿Por qué trabajamos?: el trabajo entre el estrés y la felicidad*. Madrid, España: Editorial Díaz Santos.
- Gil-Monte, P. (2005). *El síndrome de quemarse por el trabajo (Burnout)*. Madrid, España: Editorial Pirámide.
- Leiter, M. y Maslach, C. (2001) Burnout and Quality in a Sped-Up World, *The Journal for Quality and Participation* [Agotamiento y Calidad en un mundo apresurado, *Diario para Calidad y Participación*], 24(2), 16-147.
- Maslach, C. y Jackson, S. E. (1986). *Maslach Burnout Inventory*, [Cuestionario de Burnout de Maslach] (2da Ed). Palo Alto, California: Editorial Consulting Psychological Press.
- Maslach, C. (2003). Job Burnout: New Directions in Research and Intervention. *American Psychological Society* [Agotamiento de Trabajo: Nuevas Direcciones en Investigación e Intervención. *Sociedad Americana Psicológica*], 12(5), 45-108.

Anexo 6: Declaración jurada de Artículo Científico

DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DEL ARTÍCULO CIENTÍFICO

Yo, Lisseth Alexandra Paredes Encalada, estudiante de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo identificada con el DNI 45992800, con el Artículo Científico titulado **“Síndrome de Burnout en los docentes de tres instituciones educativas de Ate, 2017”**, declaro bajo juramento que:

- 1) El artículo pertenece a mi autoría.
- 2) El artículo no ha sido plagiado ni total ni parcialmente.
- 3) El artículo no ha sido autoplagiado; es decir no ha sido publicado ni presentado anteriormente para alguna revista.
- 4) De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.
- 5) Si, el artículo fuese aprobado para su publicación en la Revista u otro documento de difusión, cedo mis derechos patrimoniales y autorizo a la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, la publicación y divulgación del documento en las condiciones y medios que disponga la Universidad.

Lima, 15 de noviembre de 2017



Br. Lisseth Alexandra Paredes Encalada

DNI N° 45992800



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

Paredes Encalada, Lisseth Alexandra

D.N.I. : 45992800

Domicilio : Av. Jose C. Mariátegui 258 Ate

Teléfono : Fijo : 3514954 Móvil : 991386328

E-mail : lissethparedes07@gmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

☐ Tesis de Pregrado

Facultad :

Escuela :

Carrera :

Título :

☒ Tesis de Post Grado

☒ Maestría

Grado :

Mención :

Maestra

☐ Doctorado

Administración de la Educación

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es):

Lisseth Alexandra Paredes Encalada

Título de la tesis:

Síndrome de Burnout en los docentes de tres
instituciones educativas de Ate, 2017

Año de publicación :

2017

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento, autorizo a la Biblioteca UCV-Lima Ate, a
publicar en texto completo mi tesis.

Firma :

Fecha :

17-04-18